ISSN 0868—8621



ВЕДАМАСЦІ

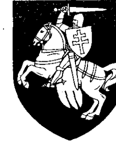
ВЯРХОЎНАГА САВЕТА РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

№ 4

1993 год

ВЫДАННЕ ВЯРХОЎНАГА САВЕТА
РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

МІНСК



ВЕДАМАСЦІ

ВЯРХОЎНАГА САВЕТА РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

25 студзеня 1993 г. **№ 4 (78)** **Выдаюцца з 1990 г.**

ЗМЕСТ

Закон і пастанова, прынятыя на дзесятай сесіі Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь дванаццатага склікання

ЗАКОН РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

36 Аб унясенні змяненняў і дапаўненняў у Кодэкс законаў аб працы Рэспублікі Беларусь

Вярхоўны Савет Рэспублікі Беларусь **пастанаўляе:**

Унесці ў Кодэкс законаў аб працы Рэспублікі Беларусь, зацверджаны Законам Рэспублікі Беларусь ад 23 чэрвеня 1972 года (ЗЗ БССР, 1972 г., № 18, арт. 266; 1974 г., № 25, арт. 397; 1977 г., № 2, арт. 17; 1980 г., № 24, арт. 497; 1982 г., № 36, арт. 672; 1983 г., № 34, арт. 543; 1985 г., № 2, арт. 20; 1986 г., № 17, арт. 227; 1988 г., № 7, арт. 108; 1989 г., № 19, арт 185; 1990 г., № 22, арт. 451; Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь, 1991 г., № 33, арт. 602; 1992 г., № 2, арт. 31), наступныя змяненні і дапаўненні:

1. Прэамбулу выключыць.

2. Артыкулы 1—6 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 1. **Задачы заканадаўства аб працы**

Задачамі заканадаўства аб працы з'яўляюцца:

устанаўленне і абарона працоўных правоў работнікаў;

развіццё сацыяльнага партнёрства паміж работнікамі і наймальнікамі;

садзейнічанне росту прадукцыйнасці працы і паляпшэнню якасці работы;

умацаванне дысцыпліны працы.

Артыкул 2. **Сфера дзеяння заканадаўства аб працы**

Заканадаўства аб працы рэгулюе працоўныя адносіны, заснаваныя на працоўным дагаворы (артыкул 15), а таксама адносіны, звязаныя з:

1) удзелам работнікаў і іх прадстаўнікоў у кіраванні прадпрыемствамі, установамі, арганізацыямі і ў арганізацыі працы;

2) дзейнасцю прафсаюзаў і вядзеннем калектыўных перагавораў;

3) прафесіянальнай падрыхтоўкай работнікаў на вытворчасці;

4) забеспячэннем занятасці грамадзян;

5) кантролем і наглядам за выкананнем працоўнага заканадаўства;

6) разглядам працоўных спрэчак.

Працоўныя і звязаныя з імі адносіны, заснаваныя на членстве ў кааператывах, прадпрыемствах і таварыствах калектыўных форм уласнасці, рэгулююцца заканадаўствам аб працы. Іншае (за выключэннем норм, якія пагаршаюць становішча членаў кааператываў, прадпрыемстваў і таварыстваў у параўнанні з заканадаўствам аб ахове працы, аб гарантыях жанчынам, інвалідам і непаўналетнім, а таксама аб плацяжах і ўзносах па сацыяльнаму страхаванню, пенсіённаму забеспячэнню і садзейнічанню занятасці) можа ўстанаўлівацца ва ўстаноўчых дакументах і лакальных актах гэтых кааператываў, прадпрыемстваў і таварыстваў.

Не падпадаюць пад дзеянне працоўнага заканадаўства адносіны ў сувязі з ажыццяўленнем:

1) прадпрымальніцкай дзейнасці кіраўніком прадпрыемства, калі ён на аснове кантракта з уласнікам маёмасці або ўпаўнаважанай ім асобай (органам) надзелены правамі і абавязкамі і нясе адказнасць, устаноўленую для прадпрымальніка ў адпаведнасці з заканадаўствам аб прадпрымальніцтве;

2) абавязкаў членаў назіральных і іншых саветаў (праўленняў), а таксама органаў кантролю прадпрыемстваў, суполак і таварыстваў, калі гэта дзейнасць не выходзіць за рамкі выканання адпаведных даручэнняў;

3) абавязацельстваў, якія ўзнікаюць на аснове дагавора падраду і іншых дагавораў, прадугледжаных у Грамадзянскім кодэксе Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 3. **Крыніцы рэгулявання працоўных і звязаных з імі адносін**

Крыніцамі рэгулявання працоўных і звязаных з імі адносін (артыкул 2) з'яўляюцца:

1) Канстытуцыя Рэспублікі Беларусь;

2) гэты Кодэкс і іншыя акты працоўнага заканадаўства;

3) калектыўныя дагаворы, пагадненні, іншыя лакальныя нарматыўныя акты, прынятыя ў адпаведнасці з заканадаўствам;

4) працоўныя дагаворы.

Артыкул 4. **Суадносіны заканадаўства аб працы Рэспублікі Беларусь з міжнародным правам**

Калі міжнародным дагаворам (пагадненнем, канвенцыяй), у якім удзельнічае Рэспубліка Беларусь, устаноўлены іншыя правілы ў параўнанні з прадугледжанымі ў яе заканадаўстве аб працы, то прымяняюцца правілы гэтага дагавора (*пагаднення, канвенцыі*).

Артыкул 5. **Несапраўднасць умоў дагавораў аб працы, якія пагаршаюць становішча работнікаў у параўнанні з заканадаўствам**

Умовы дагавораў аб працы, якія пагаршаюць становішча работнікаў у параўнанні з заканадаўствам аб працы, з'яўляюцца несапраўднымі. У калектыўных і працоўных дагаворах (пагадненнях) могуць устанаўлівацца ўмовы, якія паляпшаюць становішча работнікаў у параўнанні з заканадаўствам.

Наймальнік мае права па ўзгадненню з працоўным калектывам устанаўліваць за кошт уласных сродкаў дадатковыя ў параўнанні з заканадаўствам працоўныя і сацыяльна-бытавыя льготы работнікам.

Артыкул 6. **Асноўныя правы работнікаў**

Работнікі маюць права на:

1) працу і свабоднае распараджэнне сваімі здольнасцямі да працы;

2) свабоднае аб'яднанне ў прафсаюзы;

3) калектыўнае вядзенне перагавораў;

4) забастоўку;

5) сходы;

6) удзел у кіраванні прадпрыемствам;

7) частку прыбытку прадпрыемства ў выпадках, прадугледжаных заканадаўствам і статутам;

8) здаровыя і бяспечныя ўмовы працы;

9) павагу іх прыватнага жыцця і асабістай годнасці;

10) справядлівае ўзнагароджанне за працу і яго своечасовае атрыманне;

11) штодзённы і штотыднёвы адпачынак, святочныя дні і водпускі ў размерах не ніжэй прадугледжаных гэтым Кодэксам;

12) сацыяльнае страхаванне, пенсіённае забеспячэнне і гарантыі ў выпадку прафесіянальнага захворвання, інваліднасці і страты работы».

3. Дапоўніць Кодэкс артыкуламі 6^1 і 6^2 наступнага зместу:

«Артыкул 6^1. **Забарона дыскрымінацыі пры прыёме на работу і ў працоўных адносінах**

Забараняецца дыскрымінацыя пры прыёме на работу і ў працоўных адносінах у залежнасці ад нацыянальнасці, полу, расы, мовы, рэлігійных або палітычных поглядаў, удзелу або няўдзелу ў прафсаюзах або іншых грамадскіх аб'яднаннях, а таксама недахопаў фізічнага або псіхічнага характару, якія не перашкаджаюць выкананню адпаведных працоўных абавязкаў.

Артыкул 6^2. **Вылічэнне тэрмінаў**

Ход тэрмінаў, з якімі гэты Кодэкс звязвае ўзнікненне, змяненне або спыненне праваадносін, пачынаецца на наступны дзень пасля каляндарнай даты, якой вызначаны яго пачатак.

Тэрміны, якія вылічваюцца гадамі, месяцамі, тыднямі, заканчваюцца ў адпаведнае чысло апошняга года, месяца або тыдня тэрміну. У тэрмін, які вылічваецца ў каляндарных тыднях або днях, уключаюцца і нерабочыя дні.

Калі апошні дзень тэрміну прыпадае на нерабочы дзень, то днём заканчэння тэрміну лічыцца бліжэйшы наступны за ім рабочы дзень».

4. Артыкул 7 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 7. **Калектыўны дагавор**

Заключэнне, выкананне і спыненне калектыўнага дагавора ажыццяўляюцца ў адпаведнасці з заканадаўствам».

5. Артыкулы 8—14 выключыць.

6. Артыкулы 15—17 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 15. **Змест і бакі працоўнага дагавора**

Працоўны дагавор — гэта пагадненне паміж работнікам і наймальнікам (наймальнікамі), па якому работнік абавязваецца выконваць работу па пэўнай адной або некалькіх прафесіях, спецыяльнасцях або пасадах адпаведнай кваліфікацыі і падпарадкоўвацца ўнутранаму працоўнаму распарадку, а наймальнік абавязваецца выплачваць работніку заработную плату і забяспечваць умовы працы, прадугледжаныя бакамі, заканадаўствам аб працы і калектыўным дагаворам.

Наймальнікамі з'яўляюцца прадпрыемствы, установы, арганізацыі, таварыствы, суполкі, кааператывы незалежна ад назвы і форм уласнасці (іх аб'яднанні і адасобленыя падраздзяленні), прадпрымальнікі, якія ажыццяўляюць сваю дзейнасць без утварэння юрыдычнай асобы, грамадзяне, якім заканадаўствам прадастаўлена права заключэння і спынення працоўнага дагавора з работнікамі.

Работнікамі з'яўляюцца асобы, якія заключылі працоўны дагавор з наймальнікам.

Артыкул 16. **Забарона неабгрунтаванай адмовы асобным грамадзянам у заключэнні працоўнага дагавора**

Забараняецца неабгрунтаваная адмова ў заключэнні працоўнага дагавора з грамадзянамі, накіраванымі на работу дзяржаўнай службай занятасці ў лік брані, а таксама ў іншых выпадках, прама прадугледжаных у заканадаўстве, калектыўных або іншых дагаворах.

Па патрабаванню грамадзяніна або зацікаўленага органа наймальнік абавязаны паведаміць ім аб матывах адмовы ў пісьмовай форме.

Артыкул 17. **Тэрмін працоўнага дагавора**

Працоўныя дагаворы заключаюцца на:

1) няпэўны тэрмін;

2) пэўны тэрмін;

3) час выканання пэўнай работы.

Не дапускаецца заключэнне тэрміновага працоўнага дагавора (пункты 2 і 3 часткі першай гэтага артыкула) для выканання работы, якая па свайму зместу мае пастаянны характар, за выключэннем выпадкаў, прама прадугледжаных гэтым Кодэксам, а таксама калі ініцыятыва ў заключэнні такога дагавора зыходзіць ад работніка».

7. Частку чацвёртую артыкула 18 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Работніку, запрошанаму на работу ў парадку пераводу ад аднаго наймальніка да другога па ўзгадненню паміж імі, не можа быць адмоўлена ў заключэнні працоўнага дагавора».

8. Артыкул 18^1 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 18^1. **Працоўны дагавор з работнікамі, якія дасягнулі пенсіённага ўзросту і маюць права на поўную пенсію**

З работнікамі, якія дасягнулі пенсіённага ўзросту (мужчыны — 60 га-

доў, жанчыны — 55 гадоў) і маюць права на поўную пенсію, наймальнік можа:

1) захаваць працоўныя адносіны на няпэўны тэрмін;

2) заключыць па пагадненню бакоў тэрміновы працоўны дагавор (да двух гадоў) з далейшым яго прадаўжэннем або перазаключэннем у тым жа парадку;

3) скасаваць працоўны дагавор у адпаведнасці з пунктам 1[1] артыкула 33 гэтага Кодэкса.

Частка першая гэтага артыкула не прымяняецца да работнікаў, у адносінах да якіх заканадаўствам або калектыўным дагаворам устаноўлены іншыя правілы захавання, змянення або спынення працоўнага дагавора ў залежнасці ад пенсіённага ўзросту».

9. У артыкуле 19 слова «працоўных» замяніць словам «грамадзян».

10. У артыкуле 20 частку першую пасля слоў «на адным і тым жа» дапоўніць словам «дзяржаўным».

11. У частцы трэцяй артыкула 21 выключыць словы «Айчыннай вайны, накіраваных на работу ў лік брані», а словы «на іншае прадпрыемства, ва ўстанову, арганізацыю» замяніць словамі «да іншага наймальніка».

12. Частку першую артыкула 22 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Тэрмін выпрабавання, калі іншае не прадугледжана заканадаўчымі актамі, не можа перавышаць шасці месяцаў, а пры прыёме на некваліфікаваную работу — двух тыдняў».

13. У артыкуле 23:

1) у частцы першай слова «скасаванне» замяніць словам «спыненне»;

2) частку другую выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Пры нездавальняючым выніку выпрабавання наймальнік мае права скасаваць працоўны дагавор з работнікам».

14. Артыкулы 25 і 26 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 25. **Перавод на іншую работу. Перамяшчэнне. Змяненне істотных умоў працы**

Перавод на іншую работу ў таго ж наймальніка, а таксама перавод на работу да іншага наймальніка або ў іншую мясцовасць, хоць бы разам з наймальнікам, дапускаецца толькі са згоды работніка, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных у артыкулах 26 і 27 гэтага Кодэкса і іншых заканадаўчых актах.

Не лічыцца пераводам і не патрабуе згоды работніка яго перамяшчэнне ў таго ж наймальніка на іншае рабочае месца, у іншае структурнае падраздзяленне ў той жа мясцовасці, даручэнне работы на іншым механізме або агрэгаце ў межах спецыяльнасці, кваліфікацыі або пасады, абумоўленай працоўным дагаворам. Наймальнік не мае права перамяшчаць работніка на работу, супрацьпаказаную яму па стану здароўя.

У сувязі з абгрунтаванымі вытворчымі, арганізацыйнымі або эканамічнымі прычынамі дапускаецца змяненне істотных умоў працы пры працягу работы па той жа спецыяльнасці, кваліфікацыі або пасадзе.

Аб змяненні істотных умоў працы — сістэм і велічынь аплаты працы, ільгот, рэжыму работы, устанаўлення або адмены няпоўнага рабочага часу, сумяшчэння прафесій, змянення разрадаў, назвы пасад і іншых — работніку павінна быць даведзена да ведама не пазней чым за адзін месяц.

Калі ранейшыя істотныя ўмовы працы не могуць быць захаваны, а работнік не згодны на працяг работы ў новых умовах, то працоўны дагавор спыняецца па пункту 6 артыкула 29 гэтага Кодэкса.

Артыкул 26. **Часовы перавод на іншую работу ў выпадку вытворчай неабходнасці**

У выпадку вытворчай неабходнасці для наймальніка ён мае права пераводзіць работнікаў на тэрмін да аднаго месяца на не абумоўленую працоўным дагаворам работу (у тым ліку да іншага наймальніка), але ў той жа мясцовасці з аплатай працы па выконваемай рабоце, але не ніжэй сярэдняга заработку па ранейшай рабоце.

Такі перавод дапускаецца для прадухілення стыхійнага бедства, вытворчай аварыі або неадкладнага ўстаранення іх вынікаў, прадухілення няшчасных выпадкаў, а таксама пры іншых абставінах, прадугледжаных калектыўным дагаворам».

15. Артыкул 28 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 28. **Недапушчальнасць пераводу работніка на работу, супрацьпаказаную яму па стану здароўя**

Не дапускаецца перавод работніка на работу, супрацьпаказаную яму па стану здароўя».

16. У артыкуле 29:

1. Частку першую выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Падставамі спынення працоўнага дагавора з'яўляюцца:

1) пагадненне бакоў;

2) заканчэнне тэрміну (пункты 2 і 3 артыкула 17), акрамя выпадкаў, калі працоўныя адносіны фактычна працягваюцца і ні адзін з бакоў не запатрабаваў іх спынення;

3) прызыў або паступленне работніка на ваенную службу;

4) скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве работніка (артыкулы 31 і 32) або наймальніка (артыкул 33);

5) перавод работніка з яго згоды да іншага наймальніка або пераход на выбарную пасаду;

6) адмова работніка ад пераводу на работу ў іншую мясцовасць разам з наймальнікам, а таксама адмова ад працягу работы ў сувязі са змяненнем істотных умоў працы;

7) уступленне ў законную сілу прыгавору суда, якім работнік асуджаны да пакарання, якое выключае працяг дадзенай работы».

2. У частцы другой словы «зліцці, раздзяленні або далучэнні» замяніць словамі «змене ўласніка маёмасці і рэарганізацыі (зліцці, далучэнні, раздзяленні, выдзяленні, пераўтварэнні)», а слова «адміністрацыі» замяніць словам «наймальніка».

17. Артыкул 31 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 31. **Скасаванне працоўнага дагавора, заключанага на няпэўны тэрмін, па ўласнаму жаданню работніка**

Работнік мае права скасаваць працоўны дагавор, заключаны на няпэўны тэрмін, папярэдзіўшы аб гэтым наймальніка пісьмовай заявай за адзін месяц. Па заканчэнні тэрміну папярэджання работнік мае права спыніць работу, а наймальнік абавязаны выдаць яму працоўную кніжку і правесці разлік.

Па пагадненню бакоў, а таксама ў выпадках, прадугледжаных у калектыўным дагаворы, працоўны дагавор можа быць скасаваны да заканчэння тэрміну папярэджання.

Работнік мае права да заканчэння тэрміну папярэджання пісьмова адклікаць сваю заяву, калі на яго месца не запрошаны іншы работнік, якому ў адпаведнасці з заканадаўствам не можа быць адмоўлена ў заключэнні працоўнага дагавора.

Пры наяўнасці акалічнасцей, якія выключаюць або значна абцяжарваюць працяг работы (стан здароўя, пенсіённы ўзрост, радыеактыўнае забруджанне тэрыторыі і іншыя), скасаванне працоўнага дагавора праводзіцца ў тэрмін, указаны ў заяве работніка».

18. У назве артыкула 32 словы «ініцыятыве рабочага і служачага» замяніць словамі «патрабаванню работніка».

19. Артыкул 33 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 33. **Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка**

Працоўны дагавор, заключаны на няпэўны тэрмін, а таксама тэрміновы працоўны дагавор да заканчэння тэрміну яго дзеяння могуць быць скасаваны наймальнікам толькі ў выпадках:

1) ліквідацыі прадпрыемства, установы, арганізацыі, спынення дзейнасці прадпрымальніка, скарачэння колькасці або штату работнікаў;

1[1]) наяўнасці ў работніка, які дасягнуў пенсіённага ўзросту, права на поўную пенсію, калі з ім не заключаны тэрміновы працоўны дагавор у адпаведнасці з артыкулам 18[1] гэтага Кодэкса;

2) выяўленай неадпаведнасці работніка займаемай пасадзе або выконваемай рабоце з прычыны недастатковай кваліфікацыі або стану здароўя, якія перашкаджаюць працягу дадзенай работы;

3) сістэматычнага невыканання работнікам без уважлівых прычын абавязкаў, ускладзеных на яго працоўным дагаворам або правіламі ўнутранага працоўнага распарадку, калі да работніка раней прымяняліся меры дысцыплінарнага або грамадскага спагнання;

4) прагулу (у тым ліку адсутнасці на рабоце больш трох гадзін на працягу рабочага дня) без уважлівых прычын;

5) няяўкі на работу на працягу больш чатырох месяцаў запар з прычыны часовай непрацаздольнасці, не лічачы водпуску па цяжарнасці і родах, калі заканадаўствам не ўстаноўлены больш працяглы тэрмін захавання месца работы (пасады) пры пэўным захворванні. За работнікамі, якія страцілі працаздольнасць у сувязі з працоўным калецтвам або прафесіянальным захворваннем, месца работы (пасада) захоўваецца да аднаўлення працаздольнасці або ўстанаўлення інваліднасці;

6) аднаўлення на рабоце работніка, які раней выконваў гэту работу;

7) з'яўлення на рабоце ў нецвярозым стане, стане наркатычнага або таксічнага ап'янення;

8) учынення па месцы работы крадзяжу маёмасці наймальніка, устаноўленага ўступіўшым у законную сілу прыгаворам суда або пастановай органа, у кампетэнцыю якога ўваходзіць накладанне адміністрацыйнага спагнання.

Звальненне па падставах, указаных у пунктах 1, 2 і 6 гэтага артыкула, дапускаецца, калі немагчыма перавесці работніка, з яго згоды, на іншую работу (у тым ліку з перааабучэннем).

Не дапускаецца звальненне работніка ў перыяд часовай непрацаздольнасці (акрамя звальнення па пункту 5 гэтага артыкула) і ў перыяд знаходжання работніка ў водпуску, за выключэннем выпадкаў поўнай ліквідацыі прадпрыемства, установы, арганізацыі, спынення дзейнасці прадпрымальніка.

Пры скасаванні працоўнага дагавора ў адпаведнасці з пунктам 1 гэтага артыкула наймальнік абавязаны не менш чым за два месяцы да звальнення, калі больш працяглыя тэрміны не прадугледжаны ў калектыўным дагаворы, пісьмова папярэдзіць работніка, а таксама паведаміць дзяржаўнай службе занятасці аб вызваленні работніка, якое мае адбыцца, з указаннем яго прафесіі, спецыяльнасці, кваліфікацыі і велічыні аплаты працы.

У перыяд тэрміну папярэджання работнік выконвае свае працоўныя абавязкі, падпарадкоўваецца правілам унутранага працоўнага распарадку, яму гарантуюцца ўмовы і аплата працы нараўне з іншымі работнікамі».

20. У артыкуле 34:

1) частку другую выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Пры роўнай прадукцыйнасці працы і кваліфікацыі перавага ў пакіданні на рабоце аддаецца ўдзельнікам ліквідацыі вынікаў катастрофы на Чарнобыльскай АЭС, асобам, працаваўшым у зоне эвакуацыі, інвалідам, а таксама іншым катэгорыям работнікаў, вызначаным у калектыўным дагаворы»;

2) дапоўніць артыкул часткай трэцяй наступнага зместу:

«Інваліды, якія працуюць на вучэбна-вытворчых прадпрыемствах суполак і таварыстваў інвалідаў, а таксама ў цэхах і на ўчастках для выкарыстання працы інвалідаў на іншых прадпрыемствах, маюць пераважнае права на пакіданне на рабоце незалежна ад прадукцыйнасці працы і кваліфікацыі».

21. Артыкулы 35 і 36 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 35. **Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка з папярэдняга паведамлення або згоды прафсаюза**

Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка (арты-

кул 33, пункты 2 і 3 артыкула 254) праводзіцца пасля папярэдняга, не пазней чым за два тыдні, паведамлення адпаведнаму прафсаюзу.

У выпадках, прадугледжаных калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі, скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка можа праводзіцца толькі з папярэдняй згоды адпаведнага прафсаюза.

Артыкул 36. **Выхадная дапамога**

Пры спыненні працоўнага дагавора па падставах, указаных у пунктах 3 і 6 артыкула 29, пунктах 1[1], 2 і 6 артыкула 33 гэтага Кодэкса, а таксама з прычыны парушэння наймальнікам заканадаўства аб працы, калектыўнага і працоўнага дагавора (артыкул 32) работнікам выплачваецца выхадная дапамога ў размеры не менш двухтыднёвага сярэдняга заработку.

Пры спыненні працоўнага дагавора ў сувязі з ліквідацыяй прадпрыемства, установы, арганізацыі, ажыццяўленнем мерапрыемстваў па скарачэнню колькасці (штату) работнікаў, спыненнем дзейнасці прадпрымальніка выплачваецца выхадная дапамога ў размеры не менш трохкратнага, а ў сувязі з эвакуацыяй, адсяленнем або самастойным выездам з зон эвакуацыі, першачарговага і наступнага адсялення з прычыны катастрофы на Чарнобыльскай АЭС — чатырохкратнага сярэднямесячнага заработку.

Сумяшчальнікам выхадная дапамога не выплачваецца.

Размер дапамогі павялічваецца ў залежнасці ад стажу работы ў дадзенага наймальніка ў парадку і на ўмовах, прадугледжаных калектыўным дагаворам, пагадненнем».

22. Артыкул 37 выключыць.

23. У артыкуле 38:

1) частку першую выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Па патрабаванню ўпаўнаважаных дзяржаўных органаў у выпадках, прадугледжаных заканадаўствам, наймальнік абавязаны адхіліць работніка ад работы»;

2) дапоўніць артыкул часткай трэцяй наступнага зместу:

«За перыяд адхілення ад работы заработная плата не налічваецца».

24. У артыкуле 39:

1) у частцы трэцяй выключыць словы «на прадпрыемстве, ва ўстанове, арганізацыі»;

2) у частцы чацвёртай другі сказ выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Пры спыненні працоўнага дагавора ў сувязі з хваробай, інваліднасцю, выхадам на пенсію па ўзросту, залічэннем у вышэйшую або сярэднюю спецыяльную навучальную ўстанову або ў аспірантуру (дактарантуру) і па іншых прычынах, з якімі заканадаўства звязвае прадастаўленне пэўных ільгот і пераваг, запіс аб звальненні ў працоўную кніжку ўносіцца з указаннем гэтых прычын».

25. Артыкул 40 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 40. **Выдача дакументаў аб рабоце і заработнай плаце**

Наймальнік абавязаны не пазней чым у пяцідзённы тэрмін па просьбе работніка, у тым ліку былога, выдаць даведку з указаннем спецыяльнасці, кваліфікацыі, пасады, часу работы і размеру заработнай платы, а таксама іншыя дакументы аб рабоце, прадугледжаныя заканадаўствам».

26. Главу III-А выключыць.

27. Артыкулы 41 і 42 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 41. **Нарміраванне працягласці рабочага часу**

Нарміраванне працягласці рабочага часу работнікаў ажыццяўляецца наймальнікам з улікам абмежаванняў, устаноўленых гэтым Кодэксам і калектыўным дагаворам.

Артыкул 42. **Нармальная працягласць рабочага часу**

Нармальная працягласць рабочага часу не можа перавышаць 41 гадзіну ў тыдзень».

28. Дапоўніць частку першую артыкула 43 перад лічбамі «36» і «24» словамі «не больш», лічбу «15» замяніць лічбай «14», слова «гадзіны» замяніць словам «гадзін», а словы ў дужках выключыць.

29. У артыкуле 44:

1) дапоўніць артыкул часткай другой наступнага зместу:

«Агульная працягласць рабочага часу пры ўключэнні ў яго часу дастаўкі работнікаў пад зямлёй да месца работы і назад на яе паверхню не можа перавышаць 38 гадзін 45 хвілін у тыдзень»;

2) частку другую лічыць часткай трэцяй.

30. У артыкуле 45 выключыць словы «Саюза ССР».

31. Артыкул 46 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 46. **Пяцідзённы і шасцідзённы рабочы тыдзень і працягласць штодзённай работы (змены)**

Пяцідзённы з двума выхаднымі днямі або шасцідзённы з адным выхадным днём рабочы тыдзень устанаўліваецца ў калектыўным дагаворы, а там, дзе ён не заключаецца,— наймальнікам.

Пры шасцідзённым рабочым тыдні працягласць штодзённай работы не можа перавышаць 7 гадзін пры норме 41 гадзіна, 6 гадзін 30 хвілін пры норме 38 гадзін 45 хвілін, 6 гадзін пры норме 36 гадзін і 4 гадзін пры норме 24 гадзіны.

Пры пяцідзённым рабочым тыдні працягласць штодзённай работы (змены) вызначаецца правіламі ўнутранага працоўнага распарадку або графікамі зменнасці з захаваннем устаноўленай працягласці рабочага тыдня (артыкулы 42—45).

Графікі зменнасці зацвярджаюцца наймальнікам па пагадненню з прафсаюзам і даводзяцца да ведама работнікаў, як правіла, не пазней чым за два месяцы да ўвядзення іх у дзеянне».

32. У частцы трэцяй артыкула 48 словы «медыцынскімі рэкамендацыямі» замяніць словамі «медыцынскім заключэннем».

33. У частцы другой артыкула 51 словы «адміністрацыяй па ўз-

гадненню з прафсаюзным камітэтам з улікам спецыфікі работы і думкі працоўнага калектыву» словамі «наймальнікам па ўзгадненню з прафсаюзам».

34. Артыкулы 52 і 53 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 52. **Падсумаваны ўлік рабочага часу**

На бесперапынна дзеючых прадпрыемствах, ва ўстановах, арганізацыях, а таксама там, дзе па ўмовах вытворчасці (работы) немагчыма або немэтазгодна захаванне ўстаноўленай для дадзенай катэгорыі работнікаў штодзённай або штотыднёвай працягласці рабочага часу, на падставе калектыўнага дагавора (а там, дзе ён не заключаецца,— наймальнікам) можа прымяняцца падсумаваны ўлік рабочага часу. Пры гэтым працягласць рабочага часу за ўліковы перыяд не павінна перавышаць устаноўленай артыкуламі 42—45 гэтага Кодэкса.

Артыкул 53. **Раздзяленне рабочага дня на часткі**

На тых работах, дзе гэта неабходна з прычыны вытворчых або іншых умоў, на падставе калектыўнага дагавора (а там, дзе ён не заключаецца,— наймальнікам) рабочы дзень можа быць раздзелены на часткі. Пры гэтым агульная працягласць рабочага часу не павінна перавышаць устаноўленай працягласці штодзённай работы».

35. У артыкуле 54:

1) у частцы першай выключыць першы сказ;

2) частку другую выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Прыцягненне да звышурочных работ дапускаецца толькі са згоды работніка, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных артыкулам 55 гэтага Кодэкса, а таксама калектыўным дагаворам, пагадненнем»;

3) у частцы чацвёртай словы «медыцынскімі рэкамендацыямі» замяніць словамі «медыцынскім заключэннем».

36. У артыкуле 55:

1) назву і тэкст артыкула пасля слоў «звышурочныя работы» дапоўніць словамі «без згоды работніка»;

2) у пункце 1 выключыць словы «неабходных для абароны краіны, а таксама» і дапоўніць яго словамі «папярэджання няшчасных выпадкаў, аказання экстранай медыцынскай дапамогі работнікамі ўстаноў аховы здароўя»;

3) пункты 3, 4, 5 і 6 выключыць.

37. Артыкул 56 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 56. **Гранічная колькасць звышурочных работ**

Звышурочныя работы не павінны перавышаць для кожнага работніка чатырох гадзін на працягу двух дзён запар і 120 гадзін у год. У гранічную колькасць не ўключаюцца звышурочныя работы, выкананыя ў выпадках, прадугледжаных артыкулам 55 гэтага Кодэкса.

Савет Міністраў Рэспублікі Беларусь мае права скарачаць на пэўны тэрмін гранічную колькасць звышурочных работ у цэлым па рэспубліцы або па галінах ці асобных тэрыторыях з тым, каб расшырыць магчымасці працаўладкавання незанятага насельніцтва.

Наймальнік абавязаны весці дакладны ўлік звыштэрміновых работ, выкананых кожным работнікам. Інфармацыя аб іх колькасці прадастаўляецца работніку па яго патрабаванню».

38. У частцы пятай артыкула 57 словы «адміністрацыяй па пагадненню з прафсаюзным камітэтам прадпрыемства, установы, арганізацыі» замяніць словамі «наймальнікам або ў калектыўным дагаворы».

39. Артыкул 58 дапоўніць часткамі другой і трэцяй наступнага зместу:

«Агульным выхадным днём з'яўляецца нядзеля. Нядзеля можа быць аб'яўлена рабочым днём Вярхоўным Саветам Рэспублікі Беларусь, калі іншае не прадугледжана гэтым Кодэксам.

Другі выхадны дзень пры пяцідзённым рабочым тыдні, калі ён не вызначаны заканадаўствам, устанаўліваецца графікам зменнасці. Абодва выхадныя дні прадастаўляюцца, як правіла, запар».

40. Артыкул 60 выключыць.

41. У артыкуле 61 словы «якія зацвярджаюцца адміністрацыяй па пагадненню з прафсаюзным камітэтам прадпрыемства, установы, арганізацыі» замяніць словамі «(артыкул 51)».

42. Артыкул 62 выключыць.

43. Артыкул 63 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 63. **Прыцягненне да работы ў выхадныя дні**

Прыцягненне да работы ў выхадныя дні дапускаецца толькі са згоды работніка, за выключэннем выпадкаў, калі яна выконваецца:

1) для папярэджання грамадскага або стыхійнага бедства, вытворчай аварыі і неадкладнага ўстаранення іх вынікаў, папярэджання няшчасных выпадкаў;

2) на падставе калектыўнага дагавора.

Прыцягненне да работы ў выхадныя дні афармляецца загадам (распараджэннем) наймальніка з захаваннем гарантый, прадугледжаных артыкуламі 157, 162 і 177 гэтага Кодэкса».

44. У артыкуле 64:

1) частку першую пасля слова «форме» дапоўніць словамі «не ніжэй чым»;

2) у частцы другой лічбу «89» замяніць лічбай «88».

45. У артыкуле 65:

1) у частцы першай выключыць словы «на прадпрыемствах, ва ўстановах, арганізацыях»;

2) дапоўніць артыкул часткай трэцяй наступнага зместу:

«Работа ў святочны дзень аплачваецца ў павышаным размеры па правілах артыкула 88 гэтага Кодэкса. Па жаданню работніка, які працаваў у святочны дзень, яму прадастаўляецца іншы дзень адпачынку».

46. У артыкуле 66 словы «Усім рабочым і служачым прадастаўляюцца» замяніць словамі «Усе работнікі маюць права на».

47. У артыкуле 67:

1) у частцы першай выключыць словы «Саюза ССР»;

2) частку другую выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Работнікам маладзей васемнаццаці гадоў і інвалідам штогадовы водпуск прадастаўляецца працягласцю не менш аднаго каляндарнага месяца».

48. Пункт 4 артыкула 68 дапоўніць словамі «або калектыўным дагаворам».

49. Артыкул 69 выключыць.

50. Артыкул 70 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 70. **Неўключэнне перыядаў часовай непрацаздольнасці ў лік штогадовых водпускаў**

Перыяды часовай непрацаздольнасці (у тым ліку па цяжарнасці і родах), на працягу якіх работнікі ва ўстаноўленым парадку вызваляюцца ад работы, у лік штогадовых водпускаў не ўключаюцца».

51. У артыкуле 71:

1) дапоўніць частку першую словамі «калектыўным і працоўным дагаворамі»;

2) частку другую выключыць, а частку трэцюю лічыць часткай другой.

52. У артыкуле 72:

1) у пункце 2 выключыць словы «няправільным звальненні або пераводзе на іншую работу і наступным»;

2) у пункце 3 выключыць словы «які часткова аплачваецца», а словы «аднаго года» замяніць словамі «трох гадоў».

53. Артыкул 73 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 73. **Чарговасць прадастаўлення водпускаў**

Чарговасць прадастаўлення водпускаў устанаўліваецца наймальнікам сумесна з прафсаюзам.

Водпускі могуць прадастаўляцца ў любы час на працягу года, але без парушэння нармальнай дзейнасці прадпрыемства, установы, арганізацыі, прадпрымальніка».

54. У частцы трэцяй артыкула 74:

1) словы «нармальным ходзе работы» замяніць словамі «нармальнай дзейнасці»;

2) пасля слова «арганізацыі» дапоўніць словам «прадпрымальніка»;

3) выключыць словы «і па ўзгадненню з прафсаюзным камітэтам прадпрыемства, установы, арганізацыі».

55. Артыкулы 75—80 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 75. **Замена штогадовага водпуску грашовай кампенсацыяй**

Замена штогадовага водпуску або яго часткі грашовай кампенсацыяй без згоды работніка не дапускаецца, акрамя выпадкаў звальнення работніка.

Па пісьмовай заяве работніка штогадовы водпуск, за выключэннем шасці рабочых дзён, замяняецца грашовай кампенсацыяй.

Артыкул 76. **Водпуск без захавання заработнай платы**

У выпадках, прадугледжаных заканадаўствам або калектыўным дагаворам, наймальнік абавязаны прадастаўляць работніку па яго просьбе водпуск без захавання заработнай платы.

Па пагадненню бакоў работніку можа быць прадастаўлены водпуск без захавання заработнай платы (у тым ліку з наступнай адработкай) па сямейных абставінах і іншых прычынах.

Артыкул 77. **Заработная плата**

Заработная плата — сукупнасць узнагароджанняў у грашовай або (і) натуральнай форме, якія атрымліваюцца работнікам за фактычна выкананую работу, а таксама за перыяды, што ўключаюцца ў рабочы час.

Пералік узнагароджанняў, якія адносяцца да заработнай платы, вызначаецца Саветам Міністраў Рэспублікі Беларусь.

Заработная плата падлягае індэксацыі ў адпаведнасці з заканадаўствам.

Артыкул 78. **Мінімальная заработная плата**

Мінімальная заработная плата — нарматыў, які вызначае мінімальна дапушчальны ўзровень грашовых або (і) натуральных выплат работніку наймальнікам за выкананую для яго работу.

Размер мінімальнай заработнай платы вызначаецца зыходзячы з мінімальнага спажывецкага бюджэту і зацвярджаецца Вярхоўным Саветам Рэспублікі Беларусь.

У калектыўных дагаворах, пагадненнях можа прадугледжвацца больш высокі размер мінімальнай заработнай платы.

Мінімальная заработная плата з'яўляецца асновай для вызначэння размераў рэспубліканскіх тарыфаў аплаты працы, пенсій, стыпендый, дапамог і іншых сацыяльных выплат.

Артыкул 79. **Рэспубліканскія тарыфы аплаты працы**

Рэспубліканскімі тарыфамі аплаты працы з'яўляюцца месячныя тарыфныя стаўкі і службовыя аклады, якія вызначаюць узроўні аплаты працы для канкрэтных прафесіянальна-кваліфікацыйных груп работнікаў бюджэтных устаноў і арганізацый. Іншыя наймальнікі, калі гэта прадугледжана калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі, абавязаны выкарыстоўваць рэспубліканскія тарыфы для дыферэнцыяцыі аплаты працы работнікаў.

Рэспубліканскія тарыфы аплаты працы вызначаюцца Саветам Міністраў Рэспублікі Беларусь або іншым упаўнаважаным органам з удзелам прафсаюзаў.

Савет Міністраў Рэспублікі Беларусь на працягу каляндарнага года мае права павышаць рэспубліканскія тарыфы аплаты працы.

Артыкул 80. **Аплата працы работнікаў**

Аплата працы работнікаў праводзіцца, як правіла, на аснове тарыфных ставак (службовых акладаў), якія вызначаюцца ў калектыўным дагаворы або наймальнікам.

Аднясенне выконваемых работ да пэўных тарыфных разрадаў (пасад) і прысваенне работнікам адпаведнай кваліфікацыі ажыццяўляецца наймальнікам у парадку, што вызначаецца калектыўным дагаворам. Пры гэтым у якасці арыенціра могуць выкарыстоўвацца кваліфікацыйныя даведнікі, зацверджаныя ва ўстаноўленым парадку.

Рабочым, якія выконваюць нормы працы, прысваенне больш высокай кваліфікацыі праводзіцца ў першую чаргу. Калі рабочы паспяхова выконваў не менш трох месяцаў на працягу года работы больш высокай кваліфікацыі, ён мае права патрабаваць ад наймальніка прысваення ва ўстаноўленым парадку больш высокай кваліфікацыі».

56. Артыкул 81 выключыць.

57. Артыкулы 83 і 84 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 83. **Формы, сістэмы і размеры аплаты працы**

Формы, сістэмы і размеры аплаты працы работнікаў устанаўліваюцца наймальнікам на падставе калектыўнага дагавора, пагадненняў і працоўнага дагавора.

Формы, сістэмы і размеры аплаты працы работнікаў дзяржаўных бюджэтных устаноў і арганізацый устанаўліваюцца ў парадку, які вызначаецца Саветам Міністраў Рэспублікі Беларусь.

Заработная плата работнікаў максімальнымі размерамі не абмяжоўваецца.

Артыкул 84. **Узнагароджанне па выніках гадавой работы**

Наймальнік за кошт атрыманага ім прыбытку можа ўстанаўліваць работнікам узнагароджанне па выніках гадавой работы. Размер узнагароджання вызначаецца з улікам вынікаў працы работніка і працягласці бесперапыннага стажу работы ў дадзенага наймальніка».

58. Дапоўніць Кодэкс артыкулам 84^1 наступнага зместу:

«Артыкул 84^1. **Права работнікаў на прыбытак прадпрыемства**

Работнікі маюць права на частку прыбытку прадпрыемства ў выпадках, прадугледжаных заканадаўчымі актамі або статутам прадпрыемства».

59. Артыкул 85 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 85. **Паведамленне работнікам аб увядзенні новых або змяненні дзеючых умоў аплаты працы**

Наймальнік абавязаны паведаміць работнікам аб увядзенні новых або змяненні дзеючых умоў аплаты працы не пазней чым за адзін месяц».

60. У частцы другой артыкула 86 словы «У тых галінах народнай гаспадаркі» замяніць словам «Там».

61. У артыкуле 87:

1) у частцы першай словы «на адным і тым жа прадпрыемстве, ва ўстанове, арганізацыі» замяніць словамі «ў аднаго і таго ж наймальніка»;

2) частку другую выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Размеры даплат за сумяшчэнне прафесій (пасад) або выкананне абавязкаў работніка, які часова адсутнічае, устанаўліваюцца наймальнікам па пагадненню з работнікам».

62. Артыкул 88 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 88. **Плата за работу ў звышурочны час, у выхадныя і святочныя дні**

Кожная гадзіна работы ў звышурочны час аплачваецца:

работнікам са здзельнай аплатай працы — не ніжэй двайных здзельных расцэнак;

работнікам з пачасовай аплатай працы, а таксама тым, хто атрымлівае службовыя аклады,— не ніжэй двайных гадзінных ставак (акладаў).

Па дамоўленасці з наймальнікам работніку за работу ў звышурочны час можа прадастаўляцца адгул.

Работа ў выхадныя і святочныя дні аплачваецца не ніжэй чым у двайным размеры па правілах часткі першай гэтага артыкула. Пры гэтым для работнікаў, якія атрымліваюць месячны аклад, аплата праводзіцца ў размеры не ніжэй адзінарнай гадзіннай або дзённай стаўкі звыш акладу, калі работа праводзілася ў межах месячнай нормы рабочага часу, і ў размеры не ніжэй двайной гадзіннай або дзённай стаўкі звыш акладу, калі работа праводзілася звыш месячнай нормы».

63. Артыкул 89 выключыць.

64. У артыкуле 90 выключыць словы «Саюза ССР».

65. Дапоўніць Кодэкс артыкулам 90^1 наступнага зместу:

«Артыкул 90^1. **Аплата працы пры мнагазменнай рабоце**

Пры мнагазменнай рабоце ўстанаўліваецца павышаная ў параўнанні са звычайнай аплата ў вячэрнюю змену не менш чым на 20 працэнтаў, а ў начную змену не менш чым на 40 працэнтаў гадзіннай тарыфнай стаўкі (акладу) работніка за кожную гадзіну работы ва ўказаных зменах».

66. Артыкул 91 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 91. **Аплата працы пры невыкананні норм выпрацоўкі, браку і прастоі, а таксама пры асваенні новых вытворчасцей (прадукцыі)**

Пры невыкананні норм выпрацоўкі, браку і прастоі не па віне работніка заработная плата не можа быць ніжэй дзвюх трацей устаноўленай яму тарыфнай стаўкі (акладу).

Пры невыкананні норм выпрацоўкі па віне работніка аплата праводзіцца за фактычна выкананую работу.

Поўны брак і прастой па віне работніка аплаце не падлягаюць. Частковы брак па віне работніка аплачваецца па паніжаных у залежнасці ад ступені годнасці прадукцыі расцэнках.

Брак вырабаў з прычыны ўтоенага дэфекту ў матэрыяле, які апрацоўваецца, а таксама брак не па віне работніка, выяўлены пасля прыёмкі вырабу органам тэхнічнага кантролю, аплачваецца нараўне з годнымі вырабамі.

Размер аплаты працы работнікаў у перыяд асваення новай вытворчасці (прадукцыі) вызначаецца ў калектыўным дагаворы».

67. Артыкулы 92—94 выключыць.

68. Артыкул 95 перад словам «двух» дапоўніць словамі «не менш», а ў частцы першай артыкула выключыць словы «рабочага або служачага».

69. Артыкул 96 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 96. **Тэрміны і перыядычнасць выплаты заработнай платы**

Выплата заработнай платы праводзіцца рэгулярна ў дні, вызначаныя ў калектыўным дагаворы, пагадненні або ў працоўным дагаворы, але не радзей аднаго разу ў месяц.

Для асобных катэгорый работнікаў заканадаўствам могуць быць вызначаны іншыя тэрміны выплаты заработнай платы.

Заработная плата за ўвесь час водпуску выплачваецца не пазней чым за адзін дзень да пачатку водпуску».

70. Дапоўніць Кодэкс артыкулам 96[1] наступнага зместу:

«Артыкул 96[1]. **Формы выплаты заработнай платы**

Заработная плата выплачваецца ў грашовых адзінках Рэспублікі Беларусь.

Са згоды работніка дапускаецца замена грашовай аплаты натуральнай».

71. Дапоўніць Кодэкс артыкулам 97[1] наступнага зместу:

«Артыкул 97[1]. **Рэзервовы фонд заработнай платы**

Для забеспячэння выплат належнай работнікам заработнай платы, а таксама прадугледжаных заканадаўствам, калектыўным і працоўным дагаворамі гарантыйных і кампенсацыйных выплат у выпадку банкруцтва або неплацежаздольнасці наймальніка, ліквідацыі прадпрыемства, спынення дзейнасці прадпрымальніка і ў іншых прадугледжаных заканадаўствам выпадках наймальнікі абавязаны ствараць рэзервовы фонд заработнай платы на падставах, у размерах і парадку, прадугледжаных калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі. Выкарыстанне гэтага фонду на іншыя мэты дазваляецца толькі па ўзгадненню з працоўным калектывам».

72. У частцы першай артыкула 98 словы «звольненым работнікам» замяніць словам «ім».

73. Артыкул 101 выключыць.

74. Артыкулы 102 і 103 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 102. **Нормы працы**

Нормы працы — нормы выпрацоўкі, часу, абслугоўвання, колькасці, нарміраваныя заданні — устанаўліваюцца для работнікаў у адпаведнасці з дасягнутым узроўнем тэхнікі, тэхналогіі, арганізацыі вытворчасці і працы, а таксама з улікам фізіялагічных і полаўзроставых фактараў для асобных катэгорый работнікаў.

Ва ўмовах калектыўных форм арганізацыі і аплаты працы могуць прымяняцца таксама ўзбуйненыя і комплексныя нормы.

Артыкул 103. **Устанаўленне, замена і перагляд норм працы**

Устанаўленне, замена і перагляд норм працы праводзіцца наймальнікам з удзелам прафсаюзаў.

Аб устанаўленні, замене і пераглядзе норм працы работнікам павінна быць паведамлена не пазней чым за адзін месяц».

75. Артыкулы 104, 106, 107 выключыць.

76. У артыкуле 108:

1) у назве выключыць слова «работы», а слова «выпрацоўкі» замяніць словам «працы»;

2) першы сказ выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Наймальнік абавязаны забяспечваць нармальныя ўмовы для выканання работнікамі норм працы».

77. Артыкул 109 выключыць.

78. Артыкул 110 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 110. **Гарантыі для работнікаў, выбраных на выбарныя пасады ў дзяржаўных органах**

Работнікам, вызваленым ад работы з прычыны іх выбрання на выбарныя пасады ў дзяржаўных органах, прадастаўляецца пасля заканчэння паўнамоцтваў па выбарнай пасадзе ранейшая работа (пасада), а пры яе адсутнасці — іншая раўнацэнная работа (пасада), за выключэннем выпадкаў ліквідацыі прадпрыемства, установы, арганізацыі».

79. У артыкуле 111:

1) у частцы першай выключыць словы «Саюза ССР і Беларускай ССР» і дапоўніць яе словамі «за кошт адпаведных дзяржаўных або іншых органаў і арганізацый»;

2) частку другую выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Работнікам, якія прыцягваюцца да выканання воінскіх абавязкаў, прадастаўляюцца гарантыі і льготы ў адпаведнасці з заканадаўствам»;

3) пункт 3 часткі трэцяй выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«3) удзелу ў якасці дэлегатаў на з'ездах, пленумах, канферэнцыях, якія склікаюцца дзяржаўнымі органамі, а ў выпадках, прадугледжаных калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі,— прафсаюзамі і іншымі грамадскімі арганізацыямі і аб'яднаннямі»;

4) пункт 5 часткі трэцяй выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«5) удзелу ў калектыўных перагаворах у парадку і на ўмовах, прадугледжаных калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі, а пры іх адсутнасці — па пагадненню паміж бакамі калектыўных перагавораў»;

5) у пункце 9 часткі трэцяй выключыць словы «Саюза ССР і Беларускай ССР».

80. У назве і тэксце артыкула 112 пасля слова «кваліфікацыі» дадаць словы «і перападрыхтоўкі».

81. Артыкулы 114—118 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 114. **Гарантыі для работнікаў, якія з'яўляюцца донарамі**

Па дагаворанасці з медыцынскай установай наймальнік ва ўзгодненыя тэрміны абавязаны вызваляць работнікаў ад работы для абследавання і здачы крыві, а таксама прадастаўляць пасля гэтага дзень адпачынку, які па жаданню работніка можа быць далучаны да штогадовага водпуску.

Захаванне сярэдняга заработку за ўказаныя ў частцы першай гэтага артыкула дні праводзіцца за кошт медыцынскай установы.

Артыкул 115. **Гарантыі для работнікаў — вынаходнікаў і рацыяналізатараў**

Работа па ўкараненню вынаходстваў або рацыяналізатарскіх прапаноў, якая ажыццяўляецца работнікам-аўтарам у таго ж наймальніка, аплачваецца ў размеры не менш сярэдняга заработку.

Пры ўкараненні вынаходства або рацыяналізатарскай прапановы ў іншага наймальніка вызваленне ад работы з захаваннем пасады і аплата гэтай работы ў размеры не менш сярэдняга заработку праводзяцца па дагаворанасці паміж наймальнікамі і работнікам.

Артыкул 116. **Гарантыі і кампенсацыі пры камандзіроўках і пераездзе на работу ў іншую мясцовасць**

Работнікам, якія накіроўваюцца ў службовыя камандзіроўкі, гарантуецца кампенсацыя расходаў, звязаных з камандзіроўкай, а таксама захаванне месца работы (пасады) і сярэдняга заработку.

Работнікам (асобам, якія завяршылі навучанне), якія пераязджаюць на работу ў іншую мясцовасць у сувязі з пераводам, накіраваннем у парадку арганізаванага набору або прыёмам у адпаведнасці з папярэдняй дагаворанасцю, заключанымі дагаворамі ці заяўкамі, гарантуецца:

1) кампенсацыя расходаў, звязаных з пераездам работніка (асобы, якая завяршыла навучанне) і членаў яго сям'і;

2) выплата заработнай платы за час знаходжання ў дарозе, а таксама за дні збору ў дарогу і ўладкавання на новым месцы жыхарства;

3) выплата работніку (асобе, якая завяршыла навучанне) і членам яго сям'і аднаразовай дапамогі.

Парадак выплаты кампенсацый указаным вышэй асобам, мінімальныя размеры кампенсацыі расходаў, аднаразовай дапамогі, а таксама мінімальная колькасць дзён, якія прадастаўляюцца для збору ў дарогу і ўладкавання на новым месцы жыхарства, ўстанаўліваюцца заканадаўствам.

Артыкул 117. **Кампенсацыя за знос транспартных сродкаў, абсталявання, інструментаў і прыстасаванняў, якія належаць работніку**

Работнікі, якія выкарыстоўваюць свае транспартныя сродкі, абсталяванне, інструменты і прыстасаванні для патрэб наймальніка, маюць права на атрыманне за іх знос (амартызацыю) кампенсацыі, размер і парадак выплаты якой вызначаюцца па дагаворанасці з наймальнікам.

Артыкул 118. **Умовы прыцягнення работніка да матэрыяльнай адказнасці за ўрон, прычынены наймальніку**

Работнік можа быць прыцягнуты да матэрыяльнай адказнасці за ўрон, прычынены наймальніку вінаватымі дзеяннямі або бяздзеяннем пры выкананні працоўных абавязкаў.

Пры вызначэнні размеру ўрону ўлічваецца толькі прамы сапраўдны ўрон: неатрыманыя даходы не ўлічваюцца.

Недапушчальна ўскладанне на работніка адказнасці за ўрон, які адносіцца да катэгорыі нармальнай вытворча-гаспадарчай рызыкі.

Наймальнік абавязаны ствараць работнікам умовы, неабходныя для нармальнай работы і забеспячэння захаванасці даверанай ім маёмасці».

82. Артыкул 119 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 119. **Размеры матэрыяльнай адказнасці работнікаў**

Работнікі, як правіла, нясуць поўную матэрыяльную адказнасць за ўрон, прычынены па іх віне наймальніку.

Заканадаўствам, калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі можа ўстанаўлівацца абмежаваная матэрыяльная адказнасць работнікаў за ўрон, прычынены наймальніку па іх віне, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных артыкулам 121 гэтага Кодэкса».

83. У артыкуле 120:

1) выключыць словы «Саюза ССР»;

2) у пункце 1 словы «прадпрыемствам, установай, арганізацыяй» замяніць словам «наймальнікам»;

3) пункт 2 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«2) кіраўнікі прадпрыемстваў, установаў, арганізацый, іх намеснікі, кіраўнікі структурных падраздзяленняў і іх намеснікі — у размеры прычыненага па іх віне ўрону, але не вышэй трохразовага сярэдняга месячнага заработку, калі ўрон прычынены няправільнай пастаноўкай уліку і захавання матэрыяльных або грашовых каштоўнасцей, непрыняццем неабходных мер да прадухілення прастояў або выпуску недабраякаснай прадукцыі»;

4) пункт 3 выключыць.

84. У артыкуле 121:

1) у абзацы першым выключыць словы «у адпаведнасці з заканадаўствам Саюза ССР»;

2) у пункце 6 выключыць словы «Саюза ССР».

85. Апошні сказ артыкула 121^1 выкласці ў наступнай рэдакцыі: «Прыкладны пералік такіх пасад і работ, а таксама прыкладны дагавор аб поўнай індывідуальнай матэрыяльнай адказнасці зацвярджаюцца ў парадку, які вызначаецца Саветам Міністраў Рэспублікі Беларусь».

86. У артыкуле 121^2:

1) першы сказ часткі другой выключыць;

2) частку трэцюю выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Прыкладны пералік работ, пры выкананні якіх можа ўводзіцца калектыўная (брыгадная) матэрыяльная адказнасць, а таксама прыкладны дагавор аб такой адказнасці зацвярджаюцца ў парадку, які вызначаецца Саветам Міністраў Рэспублікі Беларусь».

87. Артыкул 121^3 выключыць.

88. У артыкуле 122:

1) у частцы першай выключыць словы «а кіраўнікамі прадпрыемстваў, установаў, арганізацый і іх намеснікамі — па распараджэнню вышэйстаячага ў парадку падпарадкаванасці органа», а таксама словы «або вышэйстаячага ў парадку падпарадкаванасці органа»;

2) у частцы другой выключыць словы «раённы (гарадскі) народны»;

3) частку чацвёртую выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Спагнанне з кіраўнікоў прадпрыемстваў, установаў, арганізацый і іх намеснікаў матэрыяльнага ўрону ў судовым парадку праводзіцца па заяве ўласніка або ўпаўнаважанага ім органа ці пракурора».

89. У артыкуле 124:

1) у частцы першай выключыць словы «Саюза ССР і Беларускай ССР»;
2) першы абзац часткі другой выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Утрыманні з заработнай платы работнікаў для пагашэння іх запазычанасці наймальніку могуць праводзіцца па распараджэнню наймальніка».

90. У артыкуле 125 выключыць словы «Саюза ССР і Беларускай ССР».

91. Артыкул 127 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 127. **Абавязкі работнікаў**

Для работнікаў устанаўліваюцца наступныя абавязкі:

1) добрасумленна працаваць;

2) выконваць устаноўленыя нормы па ахове працы;

3) беражліва адносіцца да маёмасці наймальніка і прымаць меры да прадухілення ўрону;

4) выконваць пісьмовыя і вусныя распараджэнні і інструкцыі наймальніка ў адпаведнасці з прадастаўленымі яму паўнамоцтвамі;

5) садзейнічаць павышэнню прадукцыйнасці працы;

6) забяспечваць захаванне ўстаноўленых патрабаванняў да якасці прадукцыі, якая выпрабляецца, да работ, якія выконваюцца, да паслуг, якія аказваюцца;

7) не выдаваць камерцыйную тайну наймальніка;

8) павышаць сваю кваліфікацыю па прапанове наймальніка і за яго кошт;

9) падпарадкоўвацца правілам унутранага працоўнага распарадку, іншым дакументам, якія рэгламентуюць пытанні дысцыпліны працы;

10) выконваць іншыя абавязкі, якія вынікаюць з дзеючага заканадаўства, калектыўнага і працоўнага дагавораў».

92. Артыкул 128 выключыць.

93. У артыкуле 129 выключыць слова «правільна».

94. Артыкулы 130 і 131 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 130. **Правілы ўнутранага працоўнага распарадку. Статуты і палажэнні аб дысцыпліне**

Унутраны працоўны распарадак рэгулюецца правіламі, якія зацвярджаюцца наймальнікам з удзелам прафсаюзаў.

Для асобных катэгорый работнікаў дзяржаўных прадпрыемстваў, установаў, арганізацый дзейнічаюць статуты або палажэнні аб дысцыпліне, якія зацвярджаюцца Саветам Міністраў Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 131. **Заахвочванні за поспехі ў рабоце**

За ўзорнае выкананне працоўных абавязкаў, павышэнне прадукцыйнасці працы, паляпшэнне якасці прадукцыі, працяглую і бездакорную работу, наватарства ў працы і іншыя дасягненні ў рабоце прымяняюцца заахвочванні.

Парадак прымянення заахвочванняў вызначаецца ў калектыўным дагаворы».

95. Артыкул 132 выключыць.

96. У артыкуле 134 слова «вышэйстаячыя» замяніць словам «кампетэнтныя».

97. У артыкуле 135:

1) у частцы першай:

першы абзац выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«За парушэнне працоўнай дысцыпліны, у тым ліку норм па ахове працы, наймальнік можа прымяняць наступныя дысцыплінарныя спагнанні:»;

пункт 4 выключыць;

2) у частцы другой словы «і статутамі» замяніць словамі «статутамі і палажэннямі»;

3) у частцы трэцяй выключыць слова «ўчыненага».

98. Артыкул 136 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 136. **Парадак прымянення і абскарджання дысцыплінарных спагнанняў**

Да прымянення дысцыплінарнага спагнання ад работніка павінна быць запатрабавана пісьмовае тлумачэнне.

Дысцыплінарнае спагнанне прымяняецца не пазней аднаго месяца з дня выяўлення праступка, не лічачы часу хваробы работніка або (і) знаходжання яго ў водпуску.

Спагнанне не можа быць прыменена пазней шасці месяцаў, а па выніках рэвізіі або праверкі фінансава-гаспадарчай дзейнасці — пазней двух гадоў з дня ўчынення праступка. Ва ўказаныя тэрміны не ўключаецца час вядзення крымінальнай справы.

За кожны праступак можа быць прыменена толькі адно дысцыплінарнае спагнанне.

Загад (распараджэнне) або пастанова аб дысцыплінарным спагнанні з указаннем матываў аб'яўляецца работніку пад распіску ў пяцідзённы тэрмін.

Дысцыплінарнае спагнанне можа быць абскарджана ў парадку, устаноўленым заканадаўствам.

Орган, які разглядае працоўную спрэчку, мае права ўлічваць ступень віны работніка, адпаведнасць дысцыплінарнага спагнання цяжару праступка, абставіны, пры якіх ён учынены, папярэднія паводзіны работніка на вытворчасці і яго адносіны да працы».

99. Дапоўніць Кодэкс артыкулам 136[1] наступнага зместу:

«Артыкул 136[1]. **Органы (кіраўнікі), праваможныя прымяняць дысцыплінарныя спагнанні**

Дысцыплінарнае спагнанне прымяняецца органам (кіраўніком), якому прадастаўлена права прыёму (выбрання, зацвярджэння, назначэння на пасаду) і звальнення работнікаў, ці па яго даручэнню іншым органам (кіраўніком).

Дысцыплінарныя спагнанні на работнікаў, якія нясуць дысцыплінарную адказнасць па статутах, палажэннях і іншых спецыяльных актах заканадаўства, могуць накладацца таксама органамі (кіраўнікамі), вышэйстаячымі ў адносінах да органаў (кіраўнікоў), указаных у частцы першай гэтага артыкула.

Работнікі, што займаюць выбарныя пасады, могуць быць звольнены толькі па рашэнню органа, якім яны выбраны, і толькі на падставах, прадугледжаных заканадаўствам».

100. Артыкул 137 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 137. **Зняцце дысцыплінарнага спагнання**

Калі на працягу года з дня прымянення дысцыплінарнага спагнання работнік не будзе падвергнуты новаму дысцыплінарнаму спагнанню, то ён лічыцца не падвергнутым дысцыплінарнаму спагнанню.

Органам (кіраўніком), прымяніўшым спагнанне, яно можа быць знята да сканчэння года па ўласнай ініцыятыве, па хадайніцтву непасрэднага кіраўніка або працоўнага калектыву».

101. Артыкул 139 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 139. **Забеспячэнне здаровых і бяспечных умоў працы**

Наймальнік абавязаны ствараць работнікам здаровыя і бяспечныя ўмовы працы, укараняць найноўшыя сродкі і тэхналогіі, якія забяспечваюць выкананне санітарна-гігіенічных норм і патрабаванняў стандартаў па ахове працы».

102. Частку другую артыкула 141 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Увод у эксплуатацыю новых і рэканструяваных аб'ектаў вытворчага прызначэння не дапускаецца без дазволу кампетэнтных дзяржаўных органаў. Іх рашэнні могуць быць абскарджаны ў вышэйстаячы орган або ў суд».

103. У назве і тэксце артыкула 142 выключыць слова «серыйнае».

104. У артыкуле 143:

1) другі сказ часткі першай выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Такія правілы зацвярджаюцца з удзелам прафсаюзаў у парадку, які вызначаецца Саветам Міністраў Рэспублікі Беларусь»;

2) частку другую выключыць;

3) у частцы трэцяй выключыць словы «па ўзгадненню з прафсаюзным камітэтам прадпрыемства, установы, арганізацыі» і лічыць яе часткай другой.

105. У артыкуле 145:

1) у частцы першай словы «сумесна з прафсаюзным камітэтам прадпрыемства, установы, арганізацыі» замяніць словамі «з удзелам прафсаюзаў», а словы «па ўзгадненню з цэнтральнымі камітэтамі прафесіянальных саюзаў» замяніць словамі «з удзелам рэспубліканскіх органаў прафсаюзаў»;

2) частку трэцюю выключыць.

106. У артыкуле 147:

1) у частцы першай словы «прафсаюзнага камітэта прадпрыемства, установы, арганізацыі» замяніць словам «прафсаюзаў»;

2) у частцы другой словы «завераную копію акта» замяніць словам «акт»;

3) частку трэцюю выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Пры адмове наймальніка ў складанні акта аб няшчасным выпадку або пры нязгодзе пацярпеўшага з выкладзенымі ў акце абставінамі няшчаснага выпадку пацярпеўшы мае права звярнуцца ў спецыяльна

упаўнаважаны дзяржаўны орган (інспекцыю) або ў суд».

107. У частцы другой артыкула 148 выключыць словы «заключаемых паміж адміністрацыяй і прафсаюзным камітэтам прадпрыемства, установы, арганізацыі».

108. Артыкул 153 пасля слова «заканадаўствам» дапоўніць словамі «і калектыўным дагаворам».

109. Артыкул 154 дапоўніць часткай трэцяй наступнага зместу:

«Абавязковыя перыядычныя медыцынскія агляды праводзяцца ў рабочы час з захаваннем сярэдняга заработку».

110. У частцы чацвёртай артыкула 156 выключыць словы «Саюза ССР і Беларускай ССР».

111. У артыкуле 157:

1) словы «медыцынскімі рэкамендацыямі» замяніць словамі «медыцынскім заключэннем»;

2) дапоўніць артыкул часткай трэцяй наступнага зместу:

«Працуючыя інваліды маюць права на льготы і перавагі, прадугледжаныя заканадаўствам і калектыўнымі дагаворамі».

112. У артыкуле 158 словы «прадпрыемствы, установы, арганізацыі, дзе працуе захварэўшы рабочы або служачы» замяніць словам «наймальніка».

113. У артыкуле 159 выключыць словы «Саюза ССР і Беларускай ССР».

114. Назву главы XI выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Глава XI
ПРАЦА ЖАНЧЫН.
ГАРАНТЫІ І ЛЬГОТЫ СЕМ'ЯМ, ЯКІЯ МАЮЦЬ ДЗЯЦЕЙ»

115. У артыкуле 166 словы «на дадзеным прадпрыемстве, ва ўстанове, арганізацыі» замяніць словамі «ў дадзенага наймальніка».

116. У артыкуле 167 выключыць словы «Рэспублікі Беларусь».

117. Дапоўніць Кодэкс артыкуламі 167^1 і 167^2 наступнага зместу:

«Артыкул 167^1. **Гарантыі па захаванню бесперапыннага працоўнага стажу жанчынам, якія маюць дзяцей**

Жанчынам захоўваецца бесперапынны працоўны стаж для вылічэння дапамог па часовай непрацаздольнасці ў выпадку спынення працоўнага дагавора ў сувязі з доглядам за дзіцем ва ўзросце да 14 гадоў (у тым ліку якія знаходзяцца пад іх апекай) або дзіцем-інвалідам ва ўзросце да 16 гадоў пры ўмове паступлення на работу да дасягнення дзіцем указанага ўзросту.

Артыкул 167^2. **Дадатковы свабодны ад работы дзень**

Маці, якая выхоўвае дзіця-інваліда ва ўзросце да 16 гадоў, па яе заяве штомесячна прадастаўляецца адзін свабодны ад работы дзень з аплатай у размеры сярэдняга дзённага заработку за кошт сродкаў сацыяльнага страхавання.

Маці, якая выхоўвае двух і больш дзяцей ва ўзросце да 16 гадоў, па яе заяве штомесячна прадастаўляецца адзін свабодны ад работы дзень з аплатай у размеры і на ўмовах, прадугледжаных у калектыўным дагаворы».

118. Частку чацвёртую артыкула 169 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Тэрміны і парадак прадастаўлення перапынкаў устанаўліваюцца наймальнікам з улікам пажаданняў маці».

119. Артыкул 170 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 170. **Гарантыі пры заключэнні і спыненні працоўнага дагавора для цяжарных жанчын і жанчын, якія маюць дзяцей**

Забараняецца адмаўляць жанчынам у заключэнні працоўнага дагавора і зніжаць ім заработную плату па матывах, звязаных з цяжарнасцю або наяўнасцю дзяцей ва ўзросце да трох гадоў, а адзінокім маці — з наяўнасцю дзіцяці ва ўзросце да 14 гадоў (дзіцяці-інваліда — да 16 гадоў).

Пры адмове ў заключэнні працоўнага дагавора ўказаным катэгорыям жанчын наймальнік абавязаны паведаміць ім матывы ў пісьмовай форме. Адмова ў заключэнні працоўнага дагавора можа быць абскарджана ў суд.

Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка з цяжарнымі жанчынамі, і жанчынамі, якія маюць дзяцей ва ўзросце да трох гадоў, не дапускаецца, акрамя выпадкаў ліквідацыі прадпрыемства, установы, арганізацыі, спынення дзейнасці прадпрымальніка. З адзінокімі маці, якія маюць дзяцей ва ўзросце ад 3 да 14 гадоў (дзяцей-інвалідаў — да 16 гадоў), скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка дапускаецца ў выпадку ліквідацыі прадпрыемства, установы, арганізацыі, спынення дзейнасці прадпрымальніка, а таксама на падставах, прадугледжаных пунктамі 3, 4, 7 і 8 артыкула 33 і пунктамі 1—3 артыкула 254 гэтага Кодэкса».

120. У артыкуле 171 словы «Адміністрацыя прадпрыемстваў, установаў, арганізацый па ўзгадненню з прафсаюзным камітэтам прадпрыемства, установы, арганізацыі» замяніць словам «Наймальнік».

121. Артыкул 172 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 172. **Дадатковыя льготы работніцам у наймальнікаў, якія шырока прымяняюць працу жанчын**

Наймальнікі, якія шырока прымяняюць працу жанчын, па сваёй ініцыятыве, а таксама ў выпадках, прадугледжаных заканадаўствам або калектыўным дагаворам, арганізуюць дзіцячыя яслі і сады, пакоі для кармлення грудных дзяцей і асабістай гігіены жанчын, вызначаюць у адпаведнасці з медыцынскімі рэкамендацыямі рабочыя месцы і віды работ (у тым ліку дома), на якія пры неабходнасці могуць пераводзіцца цяжарныя жанчыны, а таксама ствараюць самастойна або на долевых пачатках спецыяльныя падраздзяленні для выкарыстання іх працы».

122. Дапоўніць Кодэкс артыкулам 172^1 наступнага зместу:

«Артыкул 172[1]. **Ільготы работнікам, якія выхоўваюць дзяцей без маці**

Ільготы, што прадастаўляюцца заканадаўствам жанчынам-маці, якія працуюць, распаўсюджваюцца на бацькоў, што выхоўваюць дзяцей без маці (у сувязі з яе смерцю, пазбаўленнем бацькоўскіх правоў, працяглым — больш за месяц — знаходжаннем у лячэбнай установе і іншымі прычынамі), а таксама на апекуноў (папячыцеляў) дзяцей адпаведнага ўзросту».

123. Артыкул 173 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 173. **Узрост, з якога дапускаецца заключэнне працоўнага дагавора**

Не дапускаецца заключэнне працоўнага дагавора з асобамі, маладзейшымі за 16 гадоў.

З пісьмовай згоды аднаго з бацькоў (апекуноў, папячыцеляў) працоўны дагавор можа быць заключаны з асобай, якая дасягнула 14 гадоў».

124. У артыкуле 174 выключыць словы «Асновамі заканадаўства Саюза ССР і саюзных рэспублік аб працы», а таксама слова «працоўнага».

125. У артыкуле 175:

1) у частцы першай словы «а таксама на падземных работах» замяніць словамі «на падземных і горных работах»;

2) у частцы другой словы «цяжкіх работ і работ са шкоднымі або небяспечнымі ўмовамі працы» замяніць словам «работ».

126. Артыкул 176 дапоўніць часткай другой наступнага зместу:

«Абавязковыя штогадовыя медыцынскія агляды непаўналетніх работнікаў праводзяцца ў рабочы час з захаваннем сярэдняга заработку».

127. Назву артыкула 177 дапоўніць словамі «і да работ у выхадныя дні».

128. Артыкулы 179 і 180 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 179. **Нормы выпрацоўкі для работнікаў, маладзейшых за васемнаццаць гадоў**

Для работнікаў, маладзейшых за васемнаццаць гадоў, нормы выпрацоўкі ўстанаўліваюцца зыходзячы з норм выпрацоўкі для дарослых работнікаў прапарцыянальна скарочанай працягласці рабочага часу, прадугледжанай заканадаўствам для дадзенай катэгорыі работнікаў (артыкул 43).

Артыкул 180. **Нормы выпрацоўкі для маладых работнікаў**

Для работнікаў, якія паступаюць на прадпрыемства пасля заканчэння агульнаадукацыйных, прафесіянальна-тэхнічных і сярэдніх спецыяльных навучальных устаноў, курсаў, прайшлі навучанне непасрэдна на вытворчасці, могуць устанаўлівацца паніжаныя нормы выпрацоўкі. Памеры паніжэння норм і тэрміны іх дзеяння вызначаюцца ў калектыўным дагаворы».

129. Артыкул 182 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 182. **Броня прыёму асоб, маладзейшых за васемнаццаць гадоў, на работу і прафесіянальнае навучанне на вытворчасці**

Прадпрыемствам і арганізацыям мясцовымі Саветамі народных дэпутатаў можа ўстанаўлівацца броня прыёму на работу і прафесіянальнае навучанне на вытворчасці для асоб, маладзейшых за васемнаццаць гадоў, уключаючы тых, хто закончыў агульнаадукацыйныя і прафесіянальна-тэхнічныя навучальныя ўстановы.

Адмова ў прыёме на работу і прафесіянальнае навучанне ўказаным асобам, накіраваным у лік броні, забараняецца. Такая адмова можа быць абскарджана імі ў суд».

130. Артыкул 183 выключыць.

131. Артыкулы 184 і 185 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 184. **Забеспячэнне работай выпускнікоў навучальных устаноў**

Выпускнікі прафесіянальна-тэхнічных навучальных устаноў і маладыя спецыялісты, якія закончылі вышэйшыя і сярэднія спецыяльныя навучальныя ўстановы, аспіранты, што завяршылі навучанне ў вочнай аспірантуры, і накіраваны па дагаворах (заяўках) да наймальнікаў, забяспечваюцца работай у адпаведнасці з заключанымі дагаворамі (заяўкамі).

Артыкул 185. **Дадатковыя гарантыі работнікам, маладзейшым за васемнаццаць гадоў, пры скасаванні працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка**

Скасаванне працоўнага дагавора з работнікамі, маладзейшымі за 18 гадоў, на падставах, прадугледжаных пунктамі 1, 2, 5 і 6 артыкула 33 гэтага Кодэкса, дапускаецца, апрача захавання агульнага парадку, толькі са згоды, а на падставах, прадугледжаных пунктамі 3, 4, 7 і 8 артыкула 33 і пунктамі 1—3 артыкула 254 гэтага Кодэкса,— пасля папярэдняга, не менш чым за два тыдні, паведамлення раённай (гарадской) камісіі па справах непаўналетніх».

132. Артыкул 186 выключыць.

133. У артыкуле 187:

1) пасля слова «арганізуе» дапоўніць словамі «за свой кошт»;

2) выключыць словы «за кошт прадпрыемства, установы, арганізацыі».

134. Артыкулы 189 і 190 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 189. **Прадастаўленне работы ў адпаведнасці з атрыманай прафесіяй і кваліфікацыяй**

Пасля заканчэння прафесіянальнага навучання на вытворчасці работніку прысвойваецца пэўная кваліфікацыя (разрад, клас, катэгорыя ці іншая) па прафесіі і прадастаўляецца работа ў адпаведнасці з дагаворам на навучанне.

Артыкул 190. **Стварэнне неабходных умоў для сумяшчэння работы з навучаннем**

Работнікам, якія праходзяць прафесіянальнае навучанне на вытворчасці ці навучаюцца ў адпаведнасці з накіраваннем (заяўкай) наймальніка або заключанымі з ім дагаворамі (на падрыхтоўку, калектыўным ці працоўным) у навучальных установах без адрыву ад вытворчасці, наймальнік абавязаны ствараць неабходныя ўмовы для сумяшчэння работы з навучаннем».

135. У артыкуле 191 словы «павышэнні кваліфікацыйных разрадаў» замяніць словамі «ўстанаўленні больш высокай кваліфікацыі (разраду, класа, катэгорыі і іншай) па прафесіі».

136. Артыкул 192 пасля слоў «агульнаадукацыйных і» дапоўніць словамі «па накіраванню (заяўцы) наймальніка або ў адпаведнасці з заключанымі з ім дагаворамі (на падрыхтоўку, калектыўным ці працоўным) у».

137. У артыкуле 193:

1) частку першую перад словамі «на адзін» і «на два» дапоўніць словамі «не менш чым»;

2) у частцы другой слова «больш» замяніць словам «менш»;

3) у частцы трэцяй слова «пяцьдзесят» замяніць словамі «не менш пяцідзесяці», а слова «менш» замяніць словам «ніжэй»;

4) частку чацвёртую дапоўніць словамі «і іншыя льготы»;

5) у частцы пятай выключыць словы «ў межах агульнай колькасці свабодных ад работы дзён, устаноўленых часткай другой гэтага артыкула».

138. У артыкуле 194:

1) у частцы першай пасля слова «захаваннем» дапоўніць словам «сярэдняй», а словы «з разліку тарыфнай стаўкі або аклада» выключыць;

2) у частках першай і другой перад лічбамі «8», «15», «20» дапоўніць словамі «не менш».

139. Частку першую артыкула 195 пасля слоў «завочных школах і» дапоўніць словамі «па накіраванню (заяўцы) наймальніка або ў адпаведнасці з заключанымі з ім дагаворамі (на падрыхтоўку, калектыўным ці працоўным) у».

140. Артыкул 196 пасля слоў «завочных школах і» дапоўніць словамі «па накіраванню (заяўцы) наймальніка або ў адпаведнасці з заключанымі з ім дагаворамі (на падрыхтоўку, калектыўным ці працоўным)».

141. У артыкуле 197:

1) дапоўніць пасля слоў «ад вытворчасці» словамі «па накіраванню (заяўцы) наймальніка або ў адпаведнасці з заключанымі з ім дагаворамі (на падрыхтоўку, калектыўным ці працоўным)»;

2) выключыць словы «пяцідзесяці працэнтаў», а таксама словы «але не ніжэй устаноўленага мінімальнага размеру заработнай платы».

142. У артыкуле 198 слова «на» замяніць словамі «працягласцю не менш» і дапоўніць перад лічбай «10» словамі «не менш».

143. Артыкул 198[1] перад словамі «адзін свабодны» і перад лічбай «15» дапоўніць словамі «не менш чым».

144. Артыкул 199 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 199. **Ільготы для работнікаў, якія навучаюцца ў вячэрніх і завочных вышэйшых і сярэдніх спецыяльных навучальных установах**

Работнікам, якія паспяхова навучаюцца ў вячэрніх і завочных вышэйшых і сярэдніх спецыяльных навучальных установах па накіраванню (заяўцы) наймальніка або ў адпаведнасці з заключанымі з ім дагаворамі (на падрыхтоўку, калектыўным ці працоўным), прадастаўляюцца ў якасці мінімальных ільготы, прадугледжаныя артыкуламі 200—204 гэтага Кодэкса і іншым заканадаўствам».

145. У частцы другой артыкула 200 словы «яшчэ адзін — два свабодныя ад работы дні ў тыдзень» замяніць словамі «штотыднёвыя свабодныя ад работы дні».

146. Частку пятую артыкула 201 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«За час водпускаў, што прадастаўляюцца ў сувязі з навучаннем у вячэрніх і завочных вышэйшых і сярэдніх спецыяльных навучальных установах, за работнікамі захоўваецца сярэдняя заработная плата».

147. Артыкулы 205—212 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 205. **Органы, якія разглядаюць індывідуальныя працоўныя спрэчкі**

Індывідуальныя працоўныя спрэчкі па пытаннях прымянення заканадаўчых і іншых нарматыўных актаў аб працы, калектыўнага дагавора і іншых пагадненняў аб працы разглядаюцца:

1) камісіямі па працоўных спрэчках;

2) судамі.

Індывідуальныя працоўныя спрэчкі некаторых катэгорый работнікаў разглядаюцца ў асобым парадку (артыкул 224).

Артыкул 206. **Парадак разгляду індывідуальных працоўных спрэчак**

Парадак разгляду індывідуальных працоўных спрэчак камісіямі па працоўных спрэчках і вышэйстаячымі органамі рэгулюецца гэтым Кодэксам, а ў судах вызначаецца, акрамя таго, Грамадзянскім працэсуальным кодэксам Рэспублікі Беларусь.

Устаноўлены гэтым Кодэксам парадак разгляду індывідуальных працоўных спрэчак не распаўсюджваецца на спрэчкі аб датэрміновым вызваленні ад выбарнай платнай пасады работнікаў грамадскіх арганізацый і іншых аб'яднанняў грамадзян па рашэнню органаў, якія іх выбралі.

Артыкул 207. **Камісія па працоўных спрэчках**

Камісія па працоўных спрэчках утвараецца з роўнай колькасці прадстаўнікоў прафсаюза і наймальніка тэрмінам на адзін год.

Па пісьмоваму пагадненню паміж прафсаюзам і наймальнікам або ў выпадках, прадугледжаных у калектыўным дагаворы, камісіі па працоўных спрэчках могуць стварацца ў падраздзяленнях прадпрыемстваў, устаноў, арганізацый.

Паўнамоцтвы прадстаўнікоў бакоў пацвярджаюцца даверанасцямі, выдадзенымі ва ўстаноўленым парадку.

Абавязкі старшыні і сакратара на кожным пасяджэнні камісіі па працоўных спрэчках выконваюцца па чарзе прадстаўнікамі бакоў. Пры гэтым абавязкі старшыні і сакратара на адным і тым жа пасяджэнні не могуць выконвацца прадстаўнікамі аднаго боку.

Парадак вядзення справаводства камісіяй па працоўных спрэчках устанаўліваецца па пагадненню паміж наймальнікам і прафсаюзам або ў калектыўным дагаворы.

Арганізацыйна-тэхнічнае забеспячэнне дзейнасці камісіі па працоўных спрэчках ажыццяўляецца наймальнікам.

Артыкул 208. **Кампетэнцыя камісіі па працоўных спрэчках**

Камісія па працоўных спрэчках (калі яна створана) з'яўляецца абавязковым першасным органам па разгляду працоўных спрэчак, за выключэннем выпадкаў, калі гэтым Кодэксам і іншымі заканадаўчымі актамі ўстаноўлены іншы парадак іх разгляду.

Камісія па працоўных спрэчках разглядае спрэчкі работнікаў — членаў адпаведнага прафсаюза, звязаныя з прымяненнем заканадаўства аб працы, калектыўных дагавораў, пагадненняў і іншых лакальных нарматыўных актаў, працоўных дагавораў, у тым ліку аб:

1) устаноўленых расцэнках і нормах працы, а таксама ўмовах для іх выканання;

2) пераводзе на іншую работу і перамяшчэнні;

3) аплаце працы, у тым ліку пры невыкананні норм працы, прастоі і браку, сумяшчэнні прафесій (пасад) і намесніцтве, за работу ў звышурочны і начны час;

4) праве на атрыманне і размеры належных работніку прэмій і ўзнагароджанняў, прадугледжаных дзеючай у наймальніка сістэмай аплаты працы;

5) выплаце кампенсацый і прадастаўленні гарантый;

6) вяртанні грашовых сум, утрыманых з заработнай платы работніка;

7) прадастаўленні водпускаў;

8) выдачы спецвопраткі, спецабутку, сродкаў індывідуальнай абароны, лячэбна-прафілактычнага харчавання.

Работнік — не член прафсаюза мае права па яго выбару звярнуцца ў камісію па працоўных спрэчках або ў суд.

Кампетэнцыя камісій па працоўных спрэчках, створаных у падраздзяленнях прадпрыемстваў, устаноў, арганізацый, вызначаецца па пісьмоваму пагадненню паміж наймальнікам і прафсаюзам ці ў калектыўным дагаворы.

Артыкул 209. **Парадак прыёму заяў, якія пастпаюць у камісію па працоўных спрэчках, і тэрмін разгляду працоўных спрэчак**

Заявы работнікаў, якія паступілі ў камісію па працоўных спрэчках, падлягаюць абавязковай рэгістрацыі.

Спрэчка разглядаецца ў прысутнасці работніка, які падаў заяву. Разгляд спрэчкі ў адсутнасць работніка дапускаецца толькі па яго пісьмовай заяве.

Пры няяўцы работніка на пасяджэнне камісіі разгляд заявы адкладаецца. Пры паўторнай няяўцы работніка без уважлівых прычын камісія можа вынесці рашэнне аб зняцці дадзенай заявы з разгляду, што не пазбаўляе работніка права падаць заяву зноў.

Камісія па працоўных спрэчках мае права выклікаць на пасяджэнне сведак, запрашаць спецыялістаў, прадстаўнікоў прафсаюзаў і іншых грамадскіх арганізацый. Па патрабаванню камісіі наймальнік абавязаны прадстаўляць неабходныя разлікі і дакументы.

На пасяджэнні камісіі вядзецца пратакол, які падпісваецца старшынёй і сакратаром камісіі.

Камісія па працоўных спрэчках абавязана разгледзець працоўную спрэчку ў дзесяцідзённы тэрмін.

Артыкул 210. **Парадак прыняцця рашэння камісіяй па працоўных спрэчках**

Камісія па працоўных спрэчках прымае рашэнне па пагадненню паміж прадстаўнікамі наймальніка і прафсаюза.

Рашэнне камісіі мае абавязковую сілу і зацвярджэнню наймальнікам ці прафсаюзам не падлягае.

У рашэнні ўказваюцца: наймальнік; прозвішча, імя, імя па бацьку работніка, які звярнуўся ў камісію; даты звяртання ў камісію і разгляду спрэчкі; сутнасць спрэчкі; прозвішчы членаў камісіі, якія прысутнічалі на пасяджэнні; матываванае рашэнне камісіі.

Копіі рашэння камісіі ў трохдзённы тэрмін уручаюцца работніку і наймальніку.

Артыкул 211. **Абскарджанне рашэння камісіі па працоўных спрэчках**

Рашэнне камісіі па працоўных спрэчках можа быць абскарджана работнікам або наймальнікам, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных артыкулам 224 гэтага Кодэкса, у суд у дзесяцідзённы тэрмін з дня ўручэння ім копіі рашэння камісіі ці з дня, калі копія рашэння павінна быць выдадзена.

Пропуск указанага тэрміну не з'яўляецца падставай да адмовы ў прыёме заявы.

Артыкул 212. **Гарантыі для членаў камісіі па працоўных спрэчках**

У адносінах да работнікаў — членаў камісіі па працоўных спрэчках у перыяд ажыццяўлення іх паўнамоцтваў не дапускаецца скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка (за выключэннем выкліканага вінаватымі дзеяннямі, прадугледжанымі пунктамі 3, 4, 7 і 8 артыкула 33, пунктамі 1—3 артыкула 254 гэтага Кодэкса і іншымі заканадаўчымі актамі, а таксама выпадкаў ліквідацыі прадпрыемства, установы, арганізацыі, спынення дзейнасці прадпрымальніка), паніжэнне акладу або тарыфнай стаўкі».

148. Артыкул 213 выключыць.

149. Артыкулы 214 і 215 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 214. **Разгляд працоўных спрэчак у судзе**

У судзе разглядаюцца працоўныя спрэчкі па заяве:

1) работніка або наймальніка, калі яны не згодны з рашэннем камісіі па працоўных спрэчках;

2) работніка, калі камісія па працоўных спрэчках не разгледзела яго заяву ва ўстаноўлены дзесяцідзённы тэрмін;

3) пракурора, калі рашэнне камісіі па працоўных спрэчках супярэчыць заканадаўству.

Непасрэдна ў судзе разглядаюцца працоўныя спрэчкі па заявах:

1) работнікаў, якія працуюць у наймальнікаў, дзе камісіі па працоўных спрэчках не створаны;

2) работнікаў — не членаў прафсаюза, калі яны не звярнуліся ў камісію па працоўных спрэчках;

3) работнікаў аб аднаўленні на рабоце незалежна ад падстаў спынення працоўнага дагавора, аб змяненні даты і фармулёўкі прычыны звальнення, аб аплаце за час вымушанага прагулу або выканання ніжэйаплатнай работы, за выключэннем спрэчак работнікаў, для якіх прадугледжаны іншы парадак іх разгляду;

4) наймальнікаў аб пакрыцці работнікамі прычыненага ім матэрыяльнага ўрону;

5) работнікаў па пытанню прымянення працоўнага заканадаўства, якое ў адпаведнасці з дзеючым заканадаўствам было вырашана наймальнікам і прафсаюзам у межах прадастаўленых ім правоў;

6) работнікаў аб адмове наймальніка ў складанні акта аб няшчасным выпадку ці нязгодзе з яго зместам.

Непасрэдна ў судзе разглядаюцца таксама спрэчкі аб адмове ў заключэнні працоўнага дагавора з:

1) асобамі, запрошанымі на работу ў парадку пераводу ад іншага наймальніка;

2) маладымі спецыялістамі, закончыўшымі вышэйшую або сярэднюю спецыяльную навучальную ўстанову, аспірантамі (дактарантамі), завяршыўшымі навучанне ў вочнай аспірантуры (дактарантуры), асобамі, закончыўшымі прафесіянальна-тэхнічную навучальную ўстанову, і накіраванымі ва ўстаноўленым парадку на работу да пэўнага наймальніка;

3) іншымі асобамі, з якімі наймальнік у адпаведнасці з заканадаўствам абавязаны заключыць працоўны дагавор.

Артыкул 215. **Аб тэрмінах звяртання за вырашэннем працоўных спрэчак**

Работнікі могуць звяртацца ў камісію па працоўных спрэчках або ва ўстаноўленых заканадаўчымі актамі выпадках у суд у трохмесячны тэрмін з дня, калі яны даведаліся або павінны былі даведацца аб парушэнні свайго права, а па справах аб звальненні — у суд у месячны тэрмін з дня ўручэння копіі загаду аб звальненні або з дня выдачы працоўнай кніжкі з запісам аб падставе спынення працоўнага дагавора ці з дня адмовы ў выдачы або атрыманні ўказаных дакументаў.

Для звяртання наймальніка ў суд па пытаннях спагнання матэрыяльнага ўрону, прычыненага яму работнікам, устанаўліваецца тэрмін у адзін год з дня выяўлення ўрону.

У вышэйстаячы орган, правамоцны прыняць рашэнне па спрэчцы, заява падаецца работнікам у трохмесячны тэрмін, а па пытанню звальнення — у месячны тэрмін з дня ўручэння яму копіі пастановы, загаду (распараджэння) аб прымяненні спагнання, звальнення або з дня выдачы працоўнай кніжкі з запісам аб падставе спынення працоўнага дагавора ці з дня адмовы ў выдачы або атрыманні ўказаных дакументаў.

Указаныя ў частках першай і другой гэтага артыкула тэрміны прымяняюцца пры звароце ў суд вышэйстаячага органа або пракурора.

Пры пропуску па ўважлівых прычынах тэрмінаў, устаноўленых у гэтым артыкуле, яны могуць быць адноўлены адпаведна камісіяй па працоўных спрэчках, судом або вышэйстаячым органам.

Скаргі, пададзеныя па сканчэнні трох гадоў з моманту ўступлення ў законную сілу рашэння суда або рашэння вышэйстаячага органа аб адмове ў аднаўленні на рабоце, разгляду не падлягаюць».

150. Артыкул 216 выключыць.

151. Артыкулы 217—219 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 217. **Аднаўленне на рабоце, на ранейшым рабочым месцы, ранейшых істотных умоў працы**

У выпадках спынення працоўнага дагавора без законнай падставы, а таксама незаконнага пераводу, перамяшчэння, змянення істотных умоў працы ці адхілення ад работы (артыкулы 25 і 38) орган, які разглядае працоўную спрэчку, аднаўляе работніка на ранейшай рабоце, на ранейшым рабочым месцы, ранейшыя істотныя ўмовы працы.

Артыкул 218. **Аплата за час вымушанага прагулу або выканання ніжэйаплатнай работы**

У выпадках аднаўлення работніка на ранейшай рабоце, а таксама змянення фармулёўкі прычыны звальнення, якая перашкаджала паступленню работніка на новую работу, яму выплачваецца сярэдні заработак за час вымушанага прагулу, але не больш чым за два гады.

Пры незаконным пераводзе, перамяшчэнні, змяненні істотных умоў працы, адхіленні ад работы работніку выплачваецца па рашэнню органа, які разглядаў працоўную спрэчку, сярэдні заработак за час вымушанага прагулу або розніца ў заработку за час выканання ніжэйаплатнай работы, але не больш чым за два гады.

Наймальнік можа правесці выплаты, прадугледжаныя гэтым артыкулам, пры адсутнасці рашэння органа па разгляду працоўных спрэчак.

Артыкул 219. **Ускладанне матэрыяльнай адказнасці на службовую асобу, вінаватую ў незаконным звальненні, пераводзе, перамяшчэнні, змяненні істотных умоў працы, адхіленні ад работы**

Суд ускладае на службовую асобу, вінаватую ў незаконным звальненні, пераводзе, перамяшчэнні, змяненні істотных умоў працы, адхіленні ад работы, абавязак пакрыць урон, прычынены ў сувязі з аплатай за час вымушанага прагулу або выканання ніжэйаплатнай работы. Такі абавязак ускладаецца, калі звальненне, перавод, перамяшчэнне, змяненне істотных умоў працы або адхіленне ад работы праведзены з яўным парушэннем закона, а таксама пры затрымцы выканання рашэння суда або вышэйстаячага органа аб аднаўленні работніка на рабоце, ранейшым рабочым месцы, ранейшых істотных умоў працы».

152. У артыкуле 220 першы сказ часткі першай выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Рашэнне, прынятае органам па разгляду працоўных спрэчак, па пытаннях, указаных у артыкуле 217 гэтага Кодэкса, падлягае неадкладнаму выкананню».

153. Артыкулы 221 і 222 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 221. **Тэрмін выканання рашэння камісіі па працоўных спрэчках**

Рашэнне каміссіі па працоўных спрэчках падлягае выкананню наймальнікам не пазней чым у трохдзённы тэрмін па сканчэнні дзесяці дзён, прадугледжаных на іх абскарджанне.

Артыкул 222. **Прымусовае выкананне рашэння камісіі па працоўных спрэчках**

У выпадку невыканання наймальнікам рашэння камісіі па працоўных спрэчках ва ўстаноўлены тэрмін (артыкул 221) яна выдае работніку пасведчанне, якое мае сілу выканаўчага ліста.

Пасведчанне не выдаецца, калі работнік або наймальнік звярнуліся ва ўстаноўлены тэрмін з заявай аб вырашэнні працоўнай спрэчкі ў суд (артыкул 215).

У пасведчанні ўказваюцца: назва камісіі, якая вынесла рашэнне па працоўнай спрэчцы; даты яго прыняцця і выдачы пасведчання; прозвішча, імя, імя па бацьку работніка; рашэнне па сутнасці спрэчкі. Пасведчанне завяраецца подпісам старшыні і сакратара камісіі.

На падставе выдадзенага і прад'яўленага не пазней трохмесячнага тэрміну ў суд пасведчання судовы выканаўца прыводзіць рашэнне камісіі па працоўных спрэчках у выкананне ў прымусовым парадку.

Пры пропуску работнікам устаноўленага трохмесячнага тэрміну па ўважлівых прычынах камісія па працоўных спрэчках, якая выдала пасведчанне, можа аднавіць гэты тэрмін».

154. У артыкуле 223 выключыць словы «або пастанове прафсаюзнага камітэта прадпрыемства, установы, арганізацыі», а таксама словы «або пастанова».

155. Артыкул 224 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 224. **Разгляд працоўных спрэчак некаторых катэгорый работнікаў**

Працоўныя спрэчкі работнікаў, якія выбіраюцца, назначаюцца, зацвярджаюцца на пасады Вярхоўным Саветам Рэспублікі Беларусь, назначаюцца на пасады пастановамі Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь, выбіраюцца на пасады мясцовымі Саветамі народных дэпутатаў, па пытаннях вызвалення ад пасады, змянення даты і фармулёўкі прычын вызвалення, пераводу на іншую работу, аплаты за час вымушанага прагулу або выканання ніжэйаплатнай работы, накладання дысцыплінарных спагнанняў разглядаюцца ў парадку, устаноўленым заканадаўчымі актамі.

Працоўныя спрэчкі суддзяў, пракурораў, іх намеснікаў і памочнікаў, следчых пракуратуры па пытаннях спынення працоўнага дагавора, змянення даты і фармулёўкі прычын звальнення, пераводу на іншую работу, аплаты за час вымушанага прагулу або выканання ніжэйаплатнай работы і накладання дысцыплінарных спагнанняў разглядаюцца вышэйстаячымі органамі».

156. Дапоўніць Кодэкс артыкулам 224[1] наступнага зместу:

«Артыкул 224[1]. **Парадак разгляду працоўных спрэчак вышэйстаячым органам**

Вышэйстаячы орган абавязаны разгледзець працоўную спрэчку ў прысутнасці работніка ў месячны тэрмін з дня паступлення яго заявы. Разгляд спрэчкі ў адсутнасці работніка дапускаецца толькі па яго пісьмовай заяве або пры яго няяўцы без уважлівых прычын па паўторнаму выкліку.

Орган, які разглядае спрэчку, мае права запрасіць прадстаўніка органа дзяржаўнай улады або кіравання, прыняўшага рашэнне, што аспрэчваецца, а таксама прадстаўніка прафсаюза і іншых грамадскіх арганізацый.

Рашэнне вышэйстаячага органа па працоўнай спрэчцы павінна быць заснавана на заканадаўстве і матывавана.

У выпадку звальнення работніка або прымянення да яго дысцыплінарнага спагнання без законнай падставы вышэйстаячы орган прымае рашэнне аб адмене пастановы, загаду (распараджэння).

Копіі рашэння вышэйстаячага органа ў трохдзённы тэрмін пасля разгляду спрэчкі па сутнасці накіроўваюцца або ўручаюцца работніку, а таксама органу, дзеянні якога былі абскарджаны.

Пры разглядзе працоўнай спрэчкі аб дысцыплінарным спагнанні вышэйстаячы орган не мае права прымяніць да работніка больш строгую меру дысцыплінарнага спагнання, але можа замяніць прымененую меру на больш мяккую з улікам канкрэтных абставін, пры якіх учынена дысцыплінарная правіннасць, папярэдняй работы і паводзін работніка.

Пры затрымцы выканання адпаведнага рашэння вышэйстаячага органа рашэнне аб выплаце сярэдняга заработку або розніцы ў заработку за час затрымкі прымае гэты орган».

157. Артыкул 225 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 225. **Аднаўленне на рабоце і аплата за вымушаны прагул па рашэнню вышэйстаячага органа**

У выпадку аднаўлення работніка на ранейшай рабоце па рашэнню вышэйстаячага органа праводзіцца выплата сярэдняга заработку за час вымушанага прагулу або розніцы ў заработку за час выканання ніжэйаплатнай работы. Пры гэтым адпаведна прымяняюцца артыкулы 218—220 гэтага Кодэкса».

158. У артыкуле 225[1] словы «адзін год» замяніць словамі «тры гады», а словы «а па пытанню аб грашовай кампенсацыі за нявыкарыстаны водпуск пры звальненні — не больш чым за два рабочых гады» выключыць.

159. Артыкулы 226 і 227 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 226. **Парадак разгляду спрэчак аб устанаўленні або змяненні ўмоў працы**

Працоўныя спрэчкі аб устанаўленні работніку новых або змяненні існуючых умоў працы вырашаюцца наймальнікам і адпаведным прафсаюзам у межах прадастаўленых ім правоў.

Артыкул 227. **Парадак вырашэння калектыўных працоўных спрэчак (канфліктаў)**

Калектыўныя працоўныя спрэчкі (канфлікты) вырашаюцца ў парадку, устаноўленым заканадаўствам».

160. Артыкул 228 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 228. **Права работнікаў на аб'яднанне ў прафесіянальныя саюзы**

У адпаведнасці з Канстытуцыяй Рэспублікі Беларусь работнікі маюць права на аб'яднанне ў прафесіянальныя саюзы.

Парадак стварэння прафсаюзаў і іх правы вызначаюцца заканадаўствам».

161. Артыкул 229 выключыць.

162. Артыкул 230 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 230. **Права работнікаў на ўдзел у кіраванні прадпрыемствам, установай, арганізацыяй**

Удзел работнікаў у кіраванні прадпрыемствам, установай, арганізацыяй ажыццяўляецца на аснове сацыяльнага партнёрства з наймальнікам праз агульныя сходы (канферэнцыі) працоўнага калектыву, прафсаюзы і іншыя органы, якія ствараюцца ў адпаведнасці з заканадаўствам, статутам прадпрыемства і рашэннямі працоўнага калектыву.

Наймальнік абавязаны ствараць умовы, якія забяспечваюць удзел работнікаў у кіраванні прадпрыемствам, установай, арганізацыяй».

163. Артыкулы 231—237 выключыць.

164. Артыкул 238 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 238. **Гарантыі для асоб, выбраных у прафсаюзныя органы**

Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка (за выключэннем выкліканага вінаватымі дзеяннямі работніка, прадугледжанымі пунктамі 3, 4, 7 і 8 артыкула 33, пунктамі 1—3 артыкула 254 гэтага Кодэкса і іншымі заканадаўчымі актамі) з работнікамі, выбранымі ў склад прафсаюзных органаў і не вызваленымі ад работы, дапускаецца, апрача захавання агульнага парадку, толькі пасля папярэдняга, не менш чым за два месяцы, пісьмовага паведамлення прафсаюзнаму органу, членамі якога яны выбраны.

Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка (за выключэннем выкліканага вінаватымі дзеяннямі работніка, прадугледжанымі пунктамі 3, 4, 7 і 8 артыкула 33, пунктамі 1—3 артыкула 254 гэтага Кодэкса і іншымі заканадаўчымі актамі) з кіраўнікамі прафсаюзных органаў, якія дзейнічаюць на дзяржаўных прадпрыемствах, ва ўстановах, арганізацыях, не вызваленымі ад работы, дапускаецца, апрача захавання агульнага парадку, толькі з папярэдняй згоды кіруючага органа прафсаюзнай арганізацыі, якая дзейнічае на дадзеным прадпрыемстве, ва ўстанове, арганізацыі.

Асобам, вызваленым ад работы (пасады) у сувязі з выбраннем на выбарныя пасады ў прафсаюзных органах, якія дзейнічаюць на дзяржаўных прадпрыемствах, ва ўстановах, арганізацыях, пасля заканчэння іх паўнамоцтваў па выбарнай пасадзе прадастаўляецца ранейшая работа (пасада) на тым жа прадпрыемстве, ва ўстанове, арганізацыі.

Пры скарачэнні колькасці або штату работнікаў асобам, выбраным у склад прафсаюзных органаў, прадастаўляецца пры іншых роўных умовах пераважнае права на пакіданне на рабоце. У калектыўных дагаворах, пагадненнях для асоб, выбраных у прафсаюзныя органы, могуць прадугледжвацца дадатковыя гарантыі».

165. Назву главы XV-А выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Глава XV-А
ПРАЦОЎНЫ КАЛЕКТЫЎ ПРАДПРЫЕМСТВА»

166. Артыкул 238[1] выключыць.
167. Артыкулы 238[2]—238[5] выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 238[2]. **Працоўны калектыў прадпрыемства і яго органы**

Працоўны калектыў прадпрыемства складаюць усе работнікі, якія ўдзельнічаюць у яго дзейнасці на аснове працоўнага дагавора, за выключэннем кіраўніка прадпрыемства і яго намеснікаў.

Вышэйшым органам працоўнага калектыву прадпрыемства з'яўляецца агульны сход (канферэнцыя) работнікаў. Па яго рашэнню могуць стварацца іншыя органы працоўнага калектыву і вызначацца іх кампетэнцыя.

Артыкул 238^3. **Паўнамоцтвы працоўнага калектыву прадпрыемства**

Працоўны калектыў прадпрыемства мае права:

1) вырашаць у адпаведнасці з заканадаўствам пытанні, звязаныя з прыватызацыяй прадпрыемства;

2) ствараць орган, які прадстаўляе інтарэсы работнікаў пры заключэнні, выкананні і спыненні калектыўнага дагавора ў выпадку адсутнасці на прадпрыемстве прафсаюза;

3) выбіраць (адклікаць) прадстаўнікоў у савет (праўленне) прадпрыемства, заслухоўваць справаздачы аб іх дзейнасці;

4) удзельнічаць у распрацоўцы і прыняцці рашэнняў па сацыяльна-эканамічных пытаннях дзейнасці прадпрыемства;

5) прымаць ва ўстаноўленым заканадаўствам парадку рашэнне аб правядзенні забастоўкі;

6) вызначаць размер і парадак размеркавання часткі чыстага прыбытку, якая перадаецца ва ўласнасць работнікаў ва ўстаноўленым заканадаўствам парадку, пры адсутнасці савета (праўлення) прадпрыемства;

7) вырашаць або прымаць удзел у вырашэнні іншых пытанняў, перададзеных у кампетэнцыю працоўнага калектыву заканадаўствам або статутам прадпрыемства.

Працоўны калектыў мае права атрымліваць, а наймальнік абавязаны прадастаўляць яму інфармацыю аб:

1) вытворчым і сацыяльным развіцці прадпрыемства;

2) магчымых змяненнях у штатным раскладзе, скарачэнні колькасці рабочых месцаў і іншых абставінах, якія могуць выклікаць вызваленне работнікаў;

3) скарачэнні працягласці рабочага часу;

4) павышэнні кваліфікацыі, падрыхтоўкі і перападрыхтоўкі работнікаў;

5) увядзенні новай і змяненні дзеючай сістэмы арганізацыі працы;

6) заключэнні і спыненні працоўных дагавораў;

7) стане працоўнай дысцыпліны;

8) непрадбачаных стратах прадпрыемства;

9) вытворчым траўматызме, прафесіянальным захворванні і прымаемых мерах па забеспячэнню здаровых і бяспечных умоў працы;

10) іншых пытаннях, якія закранаюць калектыўныя інтарэсы работнікаў, калі гэта прадугледжана ў калектыўным дагаворы, пагадненнях.

Артыкул 238^4. **Савет (праўленне) прадпрыемства**

На прадпрыемствах ствараюцца ў адпаведнасці з заканадаўствам саветы (праўленні) прадпрыемстваў, у склад якіх павінны ўваходзіць у якасці паўнапраўных членаў прадстаўнікі, выбраныя ад працоўнага калектыву. Іх колькасць вызначаецца статутам прадпрыемства, а для дзяржаўных прадпрыемстваў — павінна быць роўная колькасці прадстаўнікоў, якія назначаюцца органам, упаўнаважаным дзяржавай.

Канкрэтная колькасць і кампетэнцыя савета (праўлення), а таксама правілы прыняцця ім рашэнняў вызначаюцца ў адпаведнасці з заканадаўствам і статутам прадпрыемства.

Артыкул 238^5. **Гарантыі работнікам, выбраным у органы, якія прадстаўляюць працоўны калектыў прадпрыемства**

У адносінах да работнікаў, выбраных у склад савета (праўлення) прадпрыемства ад працоўнага калектыву, а таксама ў органы, створаныя працоўным калектывам у адпаведнасці з заканадаўствам і калектыўным дагаворам, у перыяд ажыццяўлення іх паўнамоцтваў не дапускаецца скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка (за выключэннем выкліканага вінаватымі дзеяннямі, прадугледжанымі пунктамі 3, 4, 7 і 8 артыкула 33, пунктамі 1—3 артыкула 254 гэтага Кодэкса і іншымі заканадаўчымі актамі), паніжэнне акладу або тарыфнай стаўкі без згоды выбраўшага іх агульнага сходу (канферэнцыі)».

168. Артыкулы 238^6—238^8 выключыць.

169. Артыкул 239 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 239. **Дзяржаўнае сацыяльнае страхаванне работнікаў**

Дзяржаўнае сацыяльнае страхаванне работнікаў ажыццяўляецца ў адпаведнасці з заканадаўствам».

170. Артыкулы 240—243^1 выключыць.

171. Артыкул 244 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 244. **Пенсіённае забеспячэнне**

Пенсіённае забеспячэнне работнікаў і членаў іх сем'яў ажыццяўляецца ў адпаведнасці з заканадаўствам».

172. Дапоўніць Кодэкс артыкулам 244^1 наступнага зместу:

«Артыкул 244^1. **Занятасць насельніцтва**

Адносіны, звязаныя з занятасцю насельніцтва, рэгулююцца заканадаўствам. Дзяржава садзейнічае беспрацоўным у пачатку або ва ўзнаўленні працоўнай дзейнасці і прадастаўляе ім у адпаведнасці з заканадаўствам, апрача іншых, наступныя гарантыі і кампенсацыі:

1) прадастаўленне асобых гарантый асобам, вызваленым з прадпрыемстваў, з устаноў, арганізацый; пацярпеўшым ад катастрофы на Чарнобыльскай АЭС; звольненым з ваеннай службы без права на пенсію;

2) выплату стыпендыі ў перыяд прафесіянальнай падрыхтоўкі, павышэння кваліфікацыі або перападрыхтоўкі;

3) выплату дапамогі па беспрацоўю;

4) аказанне матэрыяльнай дапамогі;

5) пакрыццё расходаў і атрыманне іншых кампенсацый у сувязі з пераездам на новую работу ў іншую мясцовасць па накіраванню дзяржаўнай службы занятасці».

173. Артыкул 245 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 245. **Органы нагляду і кантролю за выкананнем заканадаўства аб працы**

Нагляд і кантроль за выкананнем заканадаўства аб працы ажыццяўляюць:

1) спецыяльна ўпаўнаважаныя на тое дзяржаўныя органы і інспекцыі;

2) Саветы народных дэпутатаў, іх выканаўчыя і распарадчыя органы ў выпадках і парадку, прадугледжаных заканадаўствам;

3) міністэрствы, дзяржаўныя камітэты і ведамствы ў адносінах да падпарадкаваных ім прадпрыемстваў, устаноў, арганізацый у парадку, устаноўленым заканадаўствам;

4) Генеральны пракурор Рэспублікі Беларусь і падначаленыя яму пракуроры ў адпаведнасці з заканадаўствам».

174. Артыкулы 246—248 выключыць.

175. Артыкулы 249 і 250 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 249. **Грамадскі кантроль за выкананнем заканадаўства аб працы**

Прафсаюзы маюць права ажыццяўляць грамадскі кантроль за выкананнем заканадаўства аб працы ў парадку, які вызначаецца Саветам Міністраў Рэспублікі Беларусь, а таксама на папярэдняе паведамленне і ўдзел у мерапрыемствах па кантролю і нагляду за выкананнем заканадаўства аб працы, якія праводзяцца дзяржаўнымі органамі.

Наймальнік, дзяржаўны орган абавязаны разгледзець прадстаўленне прафсаюза аб устараненні парушэнняў заканадаўства аб працы і на працягу месяца паведаміць прафсаюзу аб выніках разгляду.

Артыкул 250. **Адказнасць за парушэнне заканадаўства аб працы**

За парушэнне заканадаўства аб працы наймальнікі нясуць устаноўленую заканадаўствам і калектыўнымі дагаворамі адказнасць.

Службовыя асобы, вінаватыя ў парушэнні заканадаўства аб працы, у невыкананні абавязкаў па калектыўных дагаворах і пагадненнях па ахове працы, нясуць дысцыплінарную, адміністрацыйную і крымінальную адказнасць у парадку, устаноўленым заканадаўствам».

176. Назву главы XVIII выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Глава XVIII
АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ АСОБНЫХ КАТЭГОРЫЙ РАБОТНІКАЎ»

177. У артыкуле 251 выключыць словы «Саюза ССР і, у вызначаемых ім межах, заканадаўствам Беларускай ССР».

178. Артыкулы 252—257 выкласці ў наступнай рэдакцыі:

«Артыкул 252. **Асаблівасці рэгулявання рабочага часу і часу адпачынку ў асобных галінах**

Заканадаўствам могуць устанаўлівацца асаблівасці рэгулявання рабочага часу і часу адпачынку на прадпрыемствах і ў арганізацыях сувязі, транспарту, сельскай гаспадаркі, а таксама для выконваючых работы вахтавым метадам — у межах норм, устаноўленых гэтым Кодэксам.

Артыкул 253. **Асобныя выключэнні з заканадаўства аб працы**

Асобныя выключэнні з гэтага Кодэкса, якія датычацца рабочага часу і часу адпачынку, гарантыйных і кампенсацыйных выплат, змянення і спынення працоўнага дагавора, у адносінах да некаторых катэгорый работнікаў (часовых, сезонных, занятых у лясной прамысловасці або лясной гаспадарцы, надомнікаў і іншых) могуць устанаўлівацца толькі заканадаўчымі актамі.

Артыкул 254. **Дадатковыя падставы спынення працоўнага дагавора з некаторымі катэгорыямі работнікаў пры пэўных умовах**

Акрамя падстаў, прадугледжаных у іншых артыкулах гэтага Кодэкса, працоўны дагавор з некаторымі катэгорыямі работнікаў можа быць спынены ў выпадках:

1) аднаразовага грубага парушэння працоўных абавязкаў кіраўніком прадпрыемства, установы, арганізацыі (адасобленага падраздзялення) і яго намеснікамі;

2) учынення вінаватых дзеянняў работнікам, які непасрэдна абслугоўвае грашовыя або матэрыяльныя каштоўнасці, калі гэтыя дзеянні даюць падставу для страты давер'я да яго з боку наймальніка;

3) учынення работнікам, які выконвае выхаваўчыя функцыі, амаральнай правіннасці, несумяшчальнай з працягам дадзенай работы;

4) накіравання работніка па пастанове суда ў лячэбна-працоўны прафілакторый.

Заканадаўствам могуць устанаўлівацца іншыя дадатковыя падставы спынення працоўнага дагавора з некаторымі катэгорыямі работнікаў пры пэўных умовах.

Артыкул 255. **Асаблівасці рэгулявання працоўных і звязаных з імі адносін на сумесных і замежных прадпрыемствах**

Працоўныя і звязаныя з імі адносіны на сумесных і замежных прадпрыемствах рэгулююцца заканадаўствам аб працы Рэспублікі Беларусь. Іншае (за выключэннем норм, якія пагаршаюць становішча работнікаў у параўнанні з прадугледжаным у артыкулах 139—156, 158—160, 173, 175—176 гэтага Кодэкса, а таксама прадугледжаных у заканадаўстве Рэспублікі Беларусь аб плацяжах і ўзносах па сацыяльнаму страхаванню, пенсіённаму забеспячэнню і садзейнічанню занятасці) можа ўстанаўлівацца ва ўстаноўчых дакументах, у лакальных актах гэтых прадпрыемстваў і працоўных дагаворах.

Працоўныя і звязаныя з імі адносіны з замежнымі работнікамі могуць рэгулявацца ў адпаведнасці з устаноўчымі дакументамі, лакальнымі актамі гэтых прадпрыемстваў, а таксама працоўнымі дагаворамі.

Артыкул 256. **Кантракты з асобнымі катэгорыямі работнікаў**

Кантракт — гэта працоўны дагавор (артыкул 15), які заключаны ў пісьмовай форме на пэўны тэрмін і змяшчае асаблівасці ў параўнанні з агульнымі нормамі заканадаўства аб працы. Кантракт можа заключацца з работнікам у выпадках, прадугледжаных гэтым артыкулам, іншымі заканадаўчымі актамі, пастановамі Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь, пры ўмове абавязковага ўстанаўлення ў адпаведным нарматыўным акце канкрэтнай мінімальнай кампенсацыі за пагаршэнне прававога становішча работніка.

У парадку і на ўмовах, якія вызначаюцца заканадаўствам, з выкананнем патрабаванняў, указаных у частцы першай гэтага артыкула, кантракты могуць заключацца:

1) з кіраўнікамі прадпрыемстваў на тэрмін не менш двух гадоў;

2) для работы на тэрыторыях, забруджаных радыеактыўнымі рэчывамі;

3) з работнікамі, якія знаходзяцца ў штаце прадпрыемстваў, устаноў, арганізацый, зарэгістраваных і размешчаных на тэрыторыі Рэспублікі Беларусь, для выканання работ за мяжой;

4) у іншых выпадках, прадугледжаных заканадаўчымі актамі і пастановамі Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 257. **Іншыя асаблівасці рэгулявання працы некаторых катэгорый работнікаў**

Іншыя асаблівасці рэгулявання працы некаторых катэгорый работнікаў (занятых у асабістай гаспадарцы грамадзян, спартсменаў — членаў клубных каманд, артыстаў і іншых) па асобных пытаннях, акрамя ўказаных у артыкулах 251—256 гэтага Кодэкса, могуць устанаўлівацца заканадаўчымі актамі і пастановамі Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь».

179. Артыкул 258 выключыць.

180. У артыкулах 21, 23, 24, 27, 29, 34, 39, 43, 44, 47—49, 57, 58, 61, 67, 68, 71, 72, 74, 87, 95, 97, 98, 108, 111—113, 118[1], 120, 121, 121[2], 122—126, 129, 133—135, 144, 145, 149—151, 153—156, 158, 159, 177, 178, 181, 187, 191—198[1], 203, 220, 223, 251, а таксама ў назве глаў XIII і XV словы «рабочы і служачы», «рабочы або служачы», «рабочы, служачы», «рабочыя і служачыя», «рабочыя або служачыя» замяніць словамі «работнік», «работнікі» ў адпаведным склоне.

181. У артыкулах 18, 24, 27, 32, 38, 39, 49, 71, 98—100, 118[1], 121—122, 124, 129, 138, 143, 144—146, 147, 149, 152, 153, 155—157, 159, 164, 181, 187, 193, 195, 200, 202—204, 220 словы «адміністрацыя», «адміністрацыя прадпрыемства, установы, арганізацыі», «прадпрыемства, установа, арганізацыя», «прадпрыемствы, установы, арганізацыі», «кіраўнікі прадпрыемстваў, устаноў, арганізацый», «прадпрыемства» замяніць словамі «наймальнік», «наймальнікі» ў адпаведным склоне і з адпаведнымі прыназоўнікамі.

Старшыня Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь С. ШУШКЕВІЧ.

15 снежня 1992 года, гор. Мінск.
№ 2038а — XII.

ПАСТАНОВА
ВЯРХОЎНАГА САВЕТА РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

37 Аб увядзенні ў дзеянне Закона Рэспублікі Беларусь «Аб унясенні змяненняў і дапаўненняў у Кодэкс законаў аб працы Рэспублікі Беларусь»

Вярхоўны Савет Рэспублікі Беларусь **пастанаўляе:**

1. Увесці ў дзеянне Закон Рэспублікі Беларусь «Аб унясенні змяненняў і дапаўненняў у Кодэкс законаў аб працы Рэспублікі Беларусь» па заканчэнні месяца з дня апублікавання.

2. Устанавіць, што:

1) да прывядзення заканадаўства Рэспублікі Беларусь у адпаведнасць з гэтым Законам акты заканадаўства прымяняюцца ў той частцы, у якой яны не супярэчаць гэтаму Закону;

2) асобы, якія паступілі на вучобу без адрыву ад вытворчасці ў вышэйшыя, сярэднія спецыяльныя і прафесіянальна-тэхнічныя навучальныя ўстановы да ўвядзення ў дзеянне гэтага Закона, карыстаюцца раней устаноўленымі гарантыямі і льготамі да заканчэння адпаведных навучальных устаноў;

3) рашэнні і пастановы па працоўных спрэчках, прынятыя, але не выкананыя да ўвядзення ў дзеянне гэтага Закона, падлягаюць выкананню ў адпаведнасці з заканадаўствам, якое дзейнічала раней;

4) да стварэння дзяржаўнага органа, спецыяльна ўпаўнаважанага ажыццяўляць нагляд і кантроль за выкананнем заканадаўства аб працы і правіл па ахове працы, захоўваюцца правы тэхнічнай і прававой інспекцый прафсаюзаў у адпаведнасці з палажэннямі аб гэтых інспекцыях.

3. Савету Міністраў Рэспублікі Беларусь:

1) падрыхтаваць праект Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь і прадставіць яго ў Вярхоўны Савет Рэспублікі Беларусь у першым квартале 1994 года;

2) падрыхтаваць праекты законаў Рэспублікі Беларусь аб адказнасці наймальнікаў за парушэнне заканадаўства аб працы і аб дзяржаўным сацыяльным страхаванні і прадставіць іх у Вярхоўны Савет Рэспублікі Беларусь у першым квартале 1993 года;

3) у трохмесячны тэрмін:

прадставіць у Вярхоўны Савет Рэспублікі Беларусь прапановы аб прывядзенні заканадаўчых актаў Рэспублікі Беларусь у адпаведнасць з гэтым Законам;

прывесці пастановы і распараджэнні Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь у адпаведнасць з гэтым Законам;

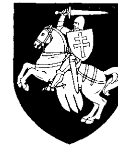
стварыць дзяржаўны орган, спецыяльна ўпаўнаважаны ажыццяўляць кантроль і нагляд за выкананнем заканадаўства аб працы і накладаць санкцыі на наймальнікаў за яго парушэнні;

4) прадугледжваць у праектах Дзяржаўнага бюджэту Рэспублікі Беларусь выдзяленне сродкаў на фінансаванне мерапрыемстваў, звязаных са здачай крыві донарамі.

4. Апублікаваць Кодэкс законаў аб працы Рэспублікі Беларусь у новай рэдакцыі з улікам змяненняў і дапаўненняў.

Старшыня Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь С. ШУШКЕВІЧ.

15 снежня 1992 года, гор. Мінск.
№ 2039—XII.



ВЕДОМОСТИ

ВЕРХОВНОГО СОВЕТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

25 января 1993 г. **№ 4(78)** **Издаются с 1990 г.**

СОДЕРЖАНИЕ

Закон и постановление, принятые на десятой сессии Верховного Совета Республики Беларусь двенадцатого созыва

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

36 О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Республики Беларусь

Верховный Совет Республики Беларусь **постановляет:**

Внести в Кодекс законов о труде Республики Беларусь, утвержденный Законом Республики Беларусь от 23 июня 1972 года (СЗ БССР, 1972 г., № 18, ст. 266; 1974 г., № 25, ст. 397; 1977 г., № 2, ст. 17; 1980 г., № 24, ст. 497; 1982 г., № 36, ст. 672; 1983 г., № 34, ст. 543; 1985 г., № 2, ст. 20; 1986 г., № 17, ст. 227; 1988 г., № 7, ст. 108; 1989 г., № 19, ст. 185; 1990 г., № 22, ст. 451; Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь, 1991 г., № 33, ст. 602; 1992 г., № 2, ст. 31), следующие изменения и дополнения:

1. Преамбулу исключить.

2. Статьи 1—6 изложить в следующей редакции:

«Статья 1. **Задачи законодательства о труде**

Задачами законодательства о труде являются:

установление и защита трудовых прав работников;

развитие социального партнерства между работниками и нанимателями;

содействие росту производительности труда и улучшению качества работы;

укрепление дисциплины труда.

Статья 2. **Сфера действия законодательства о труде**

Законодательство о труде регулирует трудовые отношения, основанные на трудовом договоре (статья 15), а также отношения, связанные с:

1) участием работников и их представителей в управлении предприятиями, учреждениями, организациями и в организации труда;

2) деятельностью профсоюзов и ведением коллективных переговоров;

3) профессиональной подготовкой работников на производстве;

4) обеспечением занятости граждан;

5) контролем и надзором за соблюдением трудового законодательства;

6) рассмотрением трудовых споров.

Трудовые и связанные с ними отношения, основанные на членстве в кооперативах, предприятиях и товариществах коллективных форм собственности, регулируются законодательством о труде. Иное (за исключением норм, ухудшающих положение членов кооперативов, предприятий и товариществ по сравнению с законодательством об охране труда, о гарантиях женщинам, инвалидам и несовершеннолетним, а также о платежах и взносах по социальному страхованию, пенсионному обеспечению и содействию занятости) может устанавливаться в учредительных документах и локальных актах этих кооперативов, предприятий и товариществ.

Не подпадают под действие трудового законодательства отношения по поводу осуществления:

1) предпринимательской деятельности руководителем предприятия, если он на основе контракта с собственником имущества или уполномоченным им лицом (органом) наделен правами и обязанностями и несет ответственность, установленную для предпринимателя в соответствии с законодательством о предпринимательстве;

2) обязанностей членов наблюдательных и иных советов (правлений), а также органов контроля предприятий, обществ и товариществ, если эта деятельность не выходит за рамки исполнения соответствующих поручений;

3) обязательств, возникающих на основе договора подряда и иных договоров, предусмотренных в Гражданском кодексе Республики Беларусь.

Статья 3. **Источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений**

Источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношений (статья 2) являются:

1) Конституция Республики Беларусь;

2) настоящий Кодекс и другие акты трудового законодательства;

3) коллективные договоры, соглашения, иные локальные нормативные акты, принятые в соответствии с законодательством;

4) трудовые договоры.

Статья 4. **Соотношение законодательства о труде Республики Беларусь с международным правом**

Если международным договором (соглашением, конвенцией), в котором участвует Республика Беларусь, установлены иные правила по сравнению с предусмотренными в ее законодательстве о труде, то применяются правила этого договора (соглашения, конвенции).

Статья 5. **Недействительность условий договоров о труде, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством**

Условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными. В коллективных и трудовых договорах (соглашениях) могут устанавливаться условия, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством.

Наниматель вправе по согласованию с трудовым коллективом устанавливать за счет собственных средств дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы работникам.

Статья 6. **Основные права работников**

Работники имеют право на:

1) труд и свободное распоряжение своими способностями к труду;

2) свободное объединение в профсоюзы;

3) коллективное ведение переговоров;

4) забастовку;

5) собрания;

6) участие в управлении предприятием;

7) часть прибыли предприятия в случаях, предусмотренных законодательством и уставом;

8) здоровые и безопасные условия труда;

9) уважение их частной жизни и личного достоинства;

10) справедливое вознаграждение за труд и его своевременное получение;

11) ежедневный и еженедельный отдых, праздничные дни и отпуска в размерах не ниже предусмотренных настоящим Кодексом;

12) социальное страхование, пенсионное обеспечение и гарантии в случае профессионального заболевания, инвалидности и потери работы».

3. Дополнить Кодекс статьями 6^1 и 6^2 следующего содержания:

«Статья 6^1. **Запрещение дискриминации при приеме на работу и в трудовых отношениях**

Запрещается дискриминация при приеме на работу и в трудовых отношениях в зависимости от национальности, пола, расы, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, а также недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей.

Статья 6^2. **Исчисление сроков**

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение, изменение или прекращение правоотношений, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день».

4. Статью 7 изложить в следующей редакции:

«Статья 7. **Коллективный договор**

Заключение, исполнение и прекращение коллективного договора

осуществляются в соответствии с законодательством».

5. Статьи 8—14 исключить.

6. Статьи 15—17 изложить в следующей редакции:

«Статья 15. **Содержание и стороны трудового договора**

Трудовой договор — это соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации и подчиняться внутреннему трудовому распорядку, а наниматель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные сторонами, законодательством о труде и коллективным договором.

Нанимателями являются предприятия, учреждения, организации, общества, товарищества, кооперативы независимо от наименования и форм собственности (их объединения и обособленные подразделения), предприниматели, осуществляющие свою деятельность без образования юридического лица, граждане, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работниками.

Работниками являются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем.

Статья 16. **Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора**

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, направленными на работу государственной службой занятости в счет брони, а также в других случаях, прямо предусмотренных в законодательстве, коллективных или иных договорах.

По требованию гражданина или заинтересованного органа наниматель обязан известить их о мотивах отказа в письменной форме.

Статья 17. **Срок трудового договора**

Трудовые договоры заключаются на:

1) неопределенный срок;

2) определенный срок;

3) время выполнения определенной работы.

Не допускается заключение срочного трудового договора (пункты 2 и 3 части первой настоящей статьи) для выполнения работы, которая по своему содержанию имеет постоянный характер, за исключением случаев, прямо предусмотренных настоящим Кодексом, а также если инициатива в заключении такого договора исходит от работника».

7. Часть четвертую статьи 18 изложить в следующей редакции:

«Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними, не может быть отказано в заключении трудового договора».

8. Статью 18^1 изложить в следующей редакции:

«Статья 18[1]. **Трудовой договор с работниками, достигшими пенсионного возраста и имеющими право на полную пенсию**

С работниками, достигшими пенсионного возраста (мужчины — 60 лет, женщины — 55 лет) и имеющими право на полную пенсию, наниматель может:

1) сохранить трудовые отношения на неопределенный срок;

2) заключить по соглашению сторон срочный трудовой договор (до двух лет) с последующим его продлением или перезаключением в том же порядке;

3) расторгнуть трудовой договор в соответствии с пунктом 1[1] статьи 33 настоящего Кодекса.

Часть первая настоящей статьи не применяется к работникам, в отношении которых законодательством или коллективным договором установлены иные правила сохранения, изменения или прекращения трудового договора в зависимости от пенсионного возраста».

9. В статье 19 слово «трудящихся» заменить словом «граждан».

10. В статье 20 часть первую после слов «на одном и том же» дополнить словом «государственном».

11. В части третьей статьи 21 исключить слова «Отечественной войны, направленных на работу в счет брони», а слова «на другое предприятие, в учреждение, организацию» заменить словами «к другому нанимателю».

12. Часть первую статьи 22 изложить в следующей редакции:

«Срок испытания, если иное не предусмотрено законодательными актами, не может превышать шести месяцев, а при приеме на неквалифицированную работу — двух недель».

13. В статье 23:

1) в части первой слово «расторжение» заменить словом «прекращение»;

2) часть вторую изложить в следующей редакции:

«При неудовлетворительном результате испытания наниматель вправе расторгнуть трудовой договор с работником».

14. Статьи 25 и 26 изложить в следующей редакции:

«Статья 25. **Перевод на другую работу. Перемещение. Изменение существенных условий труда**

Перевод на другую работу у того же нанимателя, а также перевод на работу к другому нанимателю либо в другую местность, хотя бы вместе с нанимателем, допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных в статьях 26 и 27 настоящего Кодекса и иных законодательных актах.

Не считается переводом и не требует согласия работника его перемещение у того же нанимателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором. Наниматель не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Об изменении существенных условий труда — систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установления или отмены неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменения разрядов, наименования должностей и других — работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за один месяц.

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 6 статьи 29 настоящего Кодекса.

Статья 26. **Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости**

В случае производственной необходимости для нанимателя он имеет право переводить работников на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу (в том числе к другому нанимателю), но в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Такой перевод допускается для предотвращения стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий, предотвращения несчастных случаев, а также при иных обстоятельствах, предусмотренных коллективным договором».

15. Статью 28 изложить в следующей редакции:

«Статья 28. **Недопустимость перевода работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья**

Не допускается перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья».

16. В статье 29:

1. Часть первую изложить в следующей редакции:

«Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока (пункты 2 и 3 статьи 17), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) призыв или поступление работника на военную службу;

4) расторжение трудового договора по инициативе работника (статьи 31 и 32) либо нанимателя (статья 33);

5) перевод работника с его согласия к другому нанимателю или переход на выборную должность;

6) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;

7) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение данной работы».

2. В части второй слова «слиянии, разделении или присоединении» заменить словами «смене собственника имущества и реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании)», а слово «администрации» заменить словом «нанимателя».

17. Статью 31 изложить в следующей редакции:

«Статья 31. **Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по собственному желанию работника**

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменным заявлением за один месяц. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а наниматель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести расчет.

По соглашению сторон, а также в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

Работник вправе до истечения срока предупреждения письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие), расторжение трудового договора производится в срок, указанный в заявлении работника».

18. В названии статьи 32 слова «инициативе рабочего и служащего» заменить словами «требованию работника».

19. Статью 33 изложить в следующей редакции:

«Статья 33. **Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя**

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты нанимателем лишь в случаях:

1) ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя, сокращения численности или штата работников;

1[1]) наличия у работника, достигшего пенсионного возраста, права на полную пенсию, если с ним не заключен срочный трудовой договор в соответствии со статьей 18[1] настоящего Кодекса;

2) обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

3) систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

4) прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

5) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

6) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

7) появления на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения;

8) совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением).

Не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 5 настоящей статьи) и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя.

При расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, письменно предупредить работника, а также уведомить государственную службу занятости о предстоящем высвобождении работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

В период срока предупреждения работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками».

20. В статье 34:

1) часть вторую изложить в следующей редакции:

«При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, лицам, работавшим в зоне эвакуации, инвалидам, а также другим категориям работников, определенным в коллективном договоре»;

2) дополнить статью частью третьей следующего содержания:

«Инвалиды, работающие на учебно-производственных предприятиях обществ и товариществ инвалидов, а также в цехах и на участках для

использования труда инвалидов на других предприятиях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации».

21. Статьи 35 и 36 изложить в следующей редакции:

«Статья 35. **Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного уведомления или согласия профсоюза**

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 33, пункты 2 и 3 статьи 254) производится после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

Статья 36. **Выходное пособие**

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 3 и 6 статьи 29, пунктах 1^1, 2 и 6 статьи 33 настоящего Кодекса, а также вследствие нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного и трудового договора (статья 32) работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, осуществления мероприятий по сокращению численности (штата) работников, прекращением деятельности предпринимателя выплачивается выходное пособие в размере не менее трехкратного, а в связи с эвакуацией, отселением либо самостоятельным выездом из зон эвакуации, первоочередного и последующего отселения вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС — четырехкратного среднемесячного заработка.

Совместителям выходное пособие не выплачивается.

Размер пособия увеличивается в зависимости от стажа работы у данного нанимателя в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением».

22. Статью 37 исключить.

23. В статье 38:

1) часть первую изложить в следующей редакции:

«По требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством, наниматель обязан отстранить работника от работы»;

2) дополнить статью частью третьей следующего содержания:

«За период отстранения от работы заработная плата не начисляется».

24. В статье 39:

1) в части третьей исключить слова «на предприятии, в учреждении, организации»;

2) в части четвертой второе предложение изложить в следующей редакции:

«При прекращении трудового договора в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, зачислением в высшее или среднее специальное учебное заведение либо аспирантуру (докторантуру) и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении в трудовую книжку вносится с указанием этих причин».

25. Статью 40 изложить в следующей редакции:

«Статья 40. **Выдача документов о работе и заработной плате**

Наниматель обязан не позднее чем в пятидневный срок по просьбе работника, в том числе бывшего, выдать справку с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы, а также другие документы о работе, предусмотренные законодательством».

26. Главу III-А исключить.

27. Статьи 41 и 42 изложить в следующей редакции:

«Статья 41. **Нормирование продолжительности рабочего времени**

Нормирование продолжительности рабочего времени работников осуществляется нанимателем с учетом ограничений, установленных настоящим Кодексом и коллективным договором.

Статья 42. **Нормальная продолжительность рабочего времени**

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 41 час в неделю».

28. Дополнить часть первую статьи 43 перед числами «36» и «24» словами «не более», число «15» заменить числом «14», слово «часа» заменить словом «часов», а слова в скобках исключить.

29. В статье 44:

1) дополнить статью частью второй следующего содержания:

«Общая продолжительность рабочего времени при включении в него времени доставки работников под землей к месту работы и обратно на ее поверхность не может превышать 38 часов 45 минут в неделю»;

2) часть вторую считать частью третьей.

30. В статье 45 исключить слова «Союза ССР».

31. Статью 46 изложить в следующей редакции:

«Статья 46. **Пятидневная и шестидневная рабочая неделя и продолжительность ежедневной работы (смены)**

Пятидневная с двумя выходными днями или шестидневная с одним

выходным днем рабочая неделя устанавливается в коллективном договоре, а там, где он не заключается,— нанимателем.

При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при норме 41 час, 6 часов 30 минут при норме 38 часов 45 минут, 6 часов при норме 36 часов и 4 часов при норме 24 часа.

При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (статьи 42—45).

Графики сменности утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзом и доводятся до сведения работников, как правило, не позднее чем за два месяца до введения их в действие».

32. В части третьей статьи 48 слова «медицинскими рекомендациями» заменить словами «медицинским заключением».

33. В части второй статьи 51 слова «администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом специфики работы и мнения трудового коллектива» заменить словами «нанимателем по согласованию с профсоюзом».

34. Статьи 52 и 53 изложить в следующей редакции:

«Статья 52. **Суммированный учет рабочего времени**

На непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях, а также там, где по условиям производства (работы) невозможно или нецелесообразно соблюдение установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, на основании коллективного договора (а там, где он не заключается,— нанимателем) может применяться суммированный учет рабочего времени. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать установленной статьями 42—45 настоящего Кодекса.

Статья 53. **Разделение рабочего дня на части**

На тех работах, где это необходимо вследствие производственных или иных условий, на основании коллективного договора (а там, где он не заключается,— нанимателем) рабочий день может быть разделен на части. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы».

35. В статье 54:

1) в части первой исключить первое предложение;

2) часть вторую изложить в следующей редакции:

«Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 55 настоящего Кодекса, а также коллективным договором, соглашением»;

3) в части четвертой слова «медицинскими рекомендациями» заменить словами «медицинским заключением».

36. В статье 55:

1) название и текст статьи после слов «сверхурочные работы» дополнить словами «без согласия работника»;

2) в пункте 1 исключить слова «необходимых для обороны страны, а также» и дополнить его словами «предотвращения несчастных случаев, оказания экстренной медицинской помощи работниками учреждений здравоохранения»;

3) пункты 3, 4, 5 и 6 исключить.

37. Статью 56 изложить в следующей редакции:

«Статья 56. **Предельное количество сверхурочных работ**

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. В предельное количество не включаются сверхурочные работы, выполненные в случаях, предусмотренных статьей 55 настоящего Кодекса.

Совет Министров Республики Беларусь вправе сокращать на определенный срок предельное количество сверхурочных работ в целом по республике либо по отраслям или отдельным территориям с тем, чтобы расширить возможности трудоустройства незанятого населения.

Наниматель обязан вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником. Информация об их количестве предоставляется работнику по его требованию».

38. В части пятой статьи 57 слова «администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации» заменить словами «нанимателем либо в коллективном договоре».

39. Статью 58 дополнить частями второй и третьей следующего содержания:

«Общим выходным днем является воскресенье. Воскресенье может быть объявлено рабочим днем Верховным Советом Республики Беларусь, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, если он не определен законодательством, устанавливается графиком сменности. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд».

40. Статью 60 исключить.

41. В статье 61 слова «утверждаемых администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации» заменить словами «(статья 51)».

42. Статью 62 исключить.

43. Статью 63 изложить в следующей редакции:

«Статья 63. **Привлечение к работе в выходные дни**

Привлечение к работе в выходные дни допускается только с согласия работника, за исключением случаев, когда она выполняется:

1) для предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий, предотвращения несчастных случаев;

2) на основании коллективного договора.

Привлечение к работе в выходные дни оформляется приказом (распоряжением) нанимателя с соблюдением гарантий, предусмотренных статьями 157, 162 и 177 настоящего Кодекса».

44. В статье 64:

1) часть первую после слова «форме» дополнить словами «не ниже чем»;

2) в части второй число «89» заменить числом «88».

45. В статье 65:

1) в части первой исключить слова «на предприятиях, в учреждениях, организациях»;

2) дополнить статью частью третьей следующего содержания:

«Работа в праздничный день оплачивается в повышенном размере по правилам статьи 88 настоящего Кодекса. По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха».

46. В статье 66 слова «Всем рабочим и служащим предоставляются» заменить словами «Все работники имеют право на».

47. В статье 67:

1) в части первой исключить слова «Союза ССР»;

2) часть вторую изложить в следующей редакции:

«Работникам моложе восемнадцати лет и инвалидам ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью не менее одного календарного месяца».

48. Пункт 4 статьи 68 дополнить словами «или коллективным договором».

49. Статью 69 исключить.

50. Статью 70 изложить в следующей редакции:

«Статья 70. **Невключение периодов временной нетрудоспособности в счет ежегодных отпусков**

Периоды временной нетрудоспособности (в том числе по беременности и родам), в течение которых работники в установленном порядке освобождаются от работы, в счет ежегодных отпусков не включаются».

51. В статье 71:

1) дополнить часть первую словами «коллективным и трудовым договорами»;

2) часть вторую исключить, а часть третью считать частью второй.

52. В статье 72:

1) в пункте 2 исключить слова «неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем»;

2) в пункте 3 исключить слова «частично оплачиваемого», а слова «одного года» заменить словами «трех лет».

53. Статью 73 изложить в следующей редакции:

«Статья 73. **Очередность предоставления отпусков**

Очередность предоставления отпусков устанавливается нанимателем совместно с профсоюзом.

Отпуска могут предоставляться в любое время в течение года, но без нарушения нормальной деятельности предприятия, учреждения, организации, предпринимателя».

54. В части третьей статьи 74:

1) слова «нормальном ходе работы» заменить словами «нормальной деятельности»;

2) после слова «организации» дополнить словом «предпринимателя»;

3) исключить слова «и по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации».

55. Статьи 75—80 изложить в следующей редакции:

«Статья 75. **Замена ежегодного отпуска денежной компенсацией**

Замена ежегодного отпуска или его части денежной компенсацией без согласия работника не допускается, кроме случаев увольнения работника.

По письменному заявлению работника ежегодный отпуск, за исключением шести рабочих дней, заменяется денежной компенсацией.

Статья 76. **Отпуск без сохранения заработной платы**

В случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором, наниматель обязан предоставлять работнику по его просьбе отпуск без сохранения заработной платы.

По соглашению сторон работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (в том числе с последующей отработкой) по семейным обстоятельствам и другим причинам.

Статья 77. **Заработная плата**

Заработная плата — совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, получаемых работником за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Перечень вознаграждений, относящихся к заработной плате, определяется Советом Министров Республики Беларусь.

Заработная плата подлежит индексации в соответствии с законодательством.

Статья 78. **Минимальная заработная плата**

Минимальная заработная плата — норматив, определяющий минимально допустимый уровень денежных или (и) натуральных выплат работнику нанимателем за выполненную для него работу.

Размер минимальной заработной платы определяется исходя из минимального потребительского бюджета и утверждается Верховным Советом Республики Беларусь.

В коллективных договорах, соглашениях может предусматриваться более высокий размер минимальной заработной платы.

Минимальная заработная плата является основой для определения размеров республиканских тарифов оплаты труда, пенсий, стипендий, пособий и других социальных выплат.

Статья 79. **Республиканские тарифы оплаты труда**

Республиканскими тарифами оплаты труда являются месячные тарифные ставки и должностные оклады, определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных учреждений и организаций. Иные наниматели, если это предусмотрено коллективными договорами, соглашениями, обязаны использовать республиканские тарифы для дифференциации оплаты труда работников.

Республиканские тарифы оплаты труда определяются Советом Министров Республики Беларусь либо иным уполномоченным органом с участием профсоюзов.

Совет Министров Республики Беларусь в течение календарного года имеет право повышать республиканские тарифы оплаты труда.

Статья 80. **Оплата труда работников**

Оплата труда работников производится, как правило, на основе тарифных ставок (должностных окладов), определяемых в коллективном договоре или нанимателем.

Отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществляется нанимателем в порядке, определяемом коллективным договором. При этом в качестве ориентира могут использоваться квалификационные справочники, утвержденные в установленном порядке.

Рабочим, выполняющим нормы труда, присвоение более высокой квалификации производится в первую очередь. Если рабочий успешно выполнял не менее трех месяцев в течение года работы более высокой квалификации, он имеет право требовать от нанимателя присвоения в установленном порядке более высокой квалификации».

56. Статью 81 исключить.

57. Статьи 83 и 84 изложить в следующей редакции:

«Статья 83. **Формы, системы и размеры оплаты труда**

Формы, системы и размеры оплаты труда работников устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашений и трудового договора.

Формы, системы и размеры оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений и организаций устанавливаются в порядке, определяемом Советом Министров Республики Беларусь.

Заработная плата работников максимальными размерами не ограничивается.

Статья 84. **Вознаграждение по итогам годовой работы**

Наниматель за счет полученной им прибыли может устанавливать работникам вознаграждение по итогам годовой работы. Размер вознаграждения определяется с учетом результатов труда работника и продолжительности непрерывного стажа работы у данного нанимателя».

58. Дополнить Кодекс статьей 84[1] следующего содержания:

«Статья 84[1]. **Право работников на прибыль предприятия**

Работники имеют право на часть прибыли предприятия в случаях, предусмотренных законодательными актами или уставом предприятия».

59. Статью 85 изложить в следующей редакции:

«Статья 85. **Извещение работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда**

Наниматель обязан известить работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда не позднее чем за один месяц».

60. В части второй статьи 86 слова «В тех отраслях народного хозяйства» заменить словом «Там».

61. В статье 87:

1) в части первой слова «на одном и том же предприятии, в учреждении, организации» заменить словами «у одного и того же нанимателя»;

2) часть вторую изложить в следующей редакции:

«Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются нанимателем по соглашению с работником».

62. Статью 88 изложить в следующей редакции:

«Статья 88. **Плата за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни**

Каждый час работы в сверхурочное время оплачивается:

работникам со сдельной оплатой труда — не ниже двойных сдельных расценок;

работникам с повременной оплатой труда, а также получающим должностные оклады,— не ниже двойных часовых ставок (окладов).

По договоренности с нанимателем работнику за работу в сверхурочное время может предоставляться отгул.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже чем в двойном размере по правилам части первой настоящей статьи. При этом для работников, получающих месячный оклад, оплата производится в размере не ниже одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не ниже двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы».

63. Статью 89 исключить.

64. В статье 90 исключить слова «Союза ССР».

65. Дополнить Кодекс статьей 90[1] следующего содержания:

«Статья 90[1]. **Оплата труда при многосменной работе**

При многосменной работе устанавливается повышенная по сравнению с обычной оплата в вечернюю смену не менее чем на 20 процентов, а в ночную смену не менее чем на 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника за каждый час работы в указанных сменах».

66. Статью 91 изложить в следующей редакции:

«Статья 91. **Оплата труда при невыполнении норм выработки, браке и простое, а также при освоении новых производств (продукции)**

При невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу.

Полный брак и простой по вине работника оплате не подлежат. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным в зависимости от степени годности продукции расценкам.

Брак изделий вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделия органом технического контроля, оплачивается наравне с годными изделиями.

Размер оплаты труда работников в период освоения нового производства (продукции) определяется в коллективном договоре».

67. Статьи 92—94 исключить.

68. Статью 95 перед словом «двух» дополнить словами «не менее», а в части первой статьи исключить слова «рабочего или служащего».

69. Статью 96 изложить в следующей редакции:

«Статья 96. **Сроки и периодичность выплаты заработной платы**

Выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или в трудовом договоре, но не реже одного раза в месяц.

Для отдельных категорий работников законодательством могут быть определены другие сроки выплаты заработной платы.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за один день до начала отпуска».

70. Дополнить Кодекс статьей 96[1] следующего содержания:

«Статья 96[1]. **Формы выплаты заработной платы**

Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь.

С согласия работника допускается замена денежной оплаты натуральной».

71. Дополнить Кодекс статьей 97[1] следующего содержания:

«Статья 97[1]. **Резервный фонд заработной платы**

Для обеспечения выплат причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае банкротства или неплатежеспособности нанимателя, ликвидации предприятия, прекращения деятельности предпринимателя и в других предусмотренных законодательством случаях, наниматели обязаны создавать резервный фонд заработной платы на основаниях, в размерах и порядке, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями. Использование этого фонда на другие цели разрешается только по согласованию с трудовым коллективом».

72. В части первой статьи 98 слова «уволенным работником» заменить словом «им».

73. Статью 101 исключить.

74. Статьи 102 и 103 изложить в следующей редакции:

«Статья 102. **Нормы труда**

Нормы труда — нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания — устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, а также с учетом физиологических и половозрастных факторов для отдельных категорий работников.

В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также укрупненные и комплексные нормы.

Статья 103. **Установление, замена и пересмотр норм труда**

Установление, замена и пересмотр норм труда производится нанимателем с участием профсоюзов.

Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за один месяц».

75. Статьи 104, 106, 107 исключить.

76. В статье 108:

1) в названии исключить слово «работы», а слово «выработки» заменить словом «труда»;

2) первое предложение изложить в следующей редакции:

«Наниматель обязан обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм труда».

77. Статью 109 исключить.

78. Статью 110 изложить в следующей редакции:

«Статья 110. **Гарантии для работников, избранных на выборные должности в государственных органах**

Работникам, освобожденным от работы вследствие их избрания на выборные должности в государственных органах, предоставляется после окончания полномочий по выборной должности прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность), за исключением случаев ликвидации предприятия, учреждения, организации».

79. В статье 111:

1) в части первой исключить слова «Союза ССР и Белорусской ССР» и дополнить ее словами «за счет соответствующих государственных или иных органов и организаций»;

2) часть вторую изложить в следующей редакции:

«Работникам, привлекаемым к выполнению воинских обязанностей, предоставляются гарантии и льготы в соответствии с законодательством»;

3) пункт 3 части третьей изложить в следующей редакции:

«3) участия в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, созываемых государственными органами, а в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями,— профсоюзами и другими общественными организациями и объединениями»;

4) пункт 5 части третьей изложить в следующей редакции:

«5) участия в коллективных переговорах в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а при их отсутствии — по соглашению между сторонами коллективных переговоров»;

5) в пункте 9 части третьей исключить слова «Союза ССР и Белорусской ССР».

80. В названии и тексте статьи 112 после слова «квалификации» добавить слова «и переподготовки».

81. Статьи 114—118 изложить в следующей редакции:

«Статья 114. **Гарантии для работников, являющихся донорами**

По договоренности с медицинским учреждением наниматель в согласованные сроки обязан освобождать работников от работы для обследования и сдачи крови, а также предоставлять после этого день отдыха, который по желанию работника может быть присоединен к ежегодному отпуску.

Сохранение среднего заработка за указанные в части первой настоящей статьи дни производится за счет медицинского учреждения.

Статья 115. **Гарантии для работников-изобретателей и рационализаторов**

Работа по внедрению изобретений или рационализаторских предложений, осуществляемая работником-автором у того же нанимателя, оплачивается в размере не менее среднего заработка.

При внедрении изобретения или рационализаторского предложения у другого нанимателя освобождение от работы с сохранением должности и оплата этой работы в размере не менее среднего заработка производятся по договоренности между нанимателями и работником.

Статья 116. **Гарантии и компенсации при командировках и переезде на работу в другую местность**

Работникам, направляемым в служебные командировки, гарантируется возмещение расходов, связанных с командировкой, а также сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам (лицам, завершившим обучение), переезжающим на работу в другую местность в связи с переводом, направлением в порядке организованного набора либо приемом в соответствии с предварительной договоренностью, заключенными договорами или заявками, гарантируется:

1) возмещение расходов, связанных с переездом работника (лица, завершившего обучение) и членов его семьи;

2) выплата заработной платы за время нахождения в пути, а также за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства;

3) выплата работнику (лицу, завершившему обучение) и членам его семьи единовременного пособия.

Порядок выплаты компенсаций указанным выше лицам, минимальные размеры возмещения расходов, единовременного пособия, а также минимальное количество дней, предоставляемых для сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, устанавливаются законодательством.

Статья 117. **Компенсация за износ транспортных средств, оборудования, инструментов и приспособлений, принадлежащих работнику**

Работники, использующие свои транспортные средства, оборудование, инструменты и приспособления для нужд нанимателя, имеют право на получение за их износ (амортизацию) компенсации, размер и порядок выплаты которой определяются по договоренности с нанимателем.

Статья 118. **Условия привлечения работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю**

Работник может быть привлечен к материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю виновными действиями или бездействием при исполнении трудовых обязанностей.

При определении размера ущерба учитывается только прямой действительный ущерб: неполученные доходы не учитываются.

Недопустимо возложение на работника ответственности за ущерб, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска.

Наниматель обязан создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенного им имущества».

82. Статью 119 изложить в следующей редакции:

«Статья 119. **Размеры материальной ответственности работников**

Работники, как правило, несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю.

Законодательством, коллективными договорами, соглашениями может устанавливаться ограниченная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю по их вине, за исключением случаев, предусмотренных статьей 121 настоящего Кодекса».

83. В статье 120:

1) исключить слова «Союза ССР»;

2) в пункте 1 слова «предприятием, учреждением, организацией» заменить словом «нанимателем»;

3) пункт 2 изложить в следующей редакции:

«2) руководители предприятий, учреждений, организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители — в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции»;

4) пункт 3 исключить.

84. В статье 121:

1) в абзаце первом исключить слова «в соответствии с законодательством Союза ССР»;

2) в пункте 6 исключить слова «Союза ССР».

85. Последнее предложение статьи 121^1 изложить в следующей редакции:

«Примерный перечень таких должностей и работ, а также примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются в порядке, определяемом Советом Министров Республики Беларусь».

86. В статье 121^2:

1) первое предложение части второй исключить;

2) часть третью изложить в следующей редакции:

«Примерный перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, а также примерный договор о такой ответственности утверждаются в порядке, определяемом Советом Министров Республики Беларусь».

87. Статью 121^3 исключить.

88. В статье 122:

1) в части первой исключить слова «а руководителями предприятий, учреждений, организаций и их заместителями — по распоряжению вышестоящего в порядке подчиненности органа», а также слова «или вышестоящего в порядке подчиненности органа»;

2) в части второй исключить слова «районный (городской) народный»;

3) часть четвертую изложить в следующей редакции:

«Взыскание с руководителей предприятий, учреждений, организаций и их заместителей материального ущерба в судебном порядке производится по заявлению собственника или уполномоченного им органа либо прокурора».

89. В статье 124:

1) в части первой исключить слова «Союза ССР и Белорусской ССР»;

2) первый абзац части второй изложить в следующей редакции:

«Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению нанимателя».

90. В статье 125 исключить слова «Союза ССР и Белорусской ССР».

91. Статью 127 изложить в следующей редакции:

«Статья 127. **Обязанности работников**

Для работников устанавливаются следующие обязанности:

1) добросовестно трудиться;

2) соблюдать установленные нормы по охране труда;

3) бережно относиться к имуществу нанимателя и принимать меры к предотвращению ущерба;

4) выполнять письменные и устные распоряжения и инструкции нанимателя в соответствии с предоставленными ему полномочиями;

5) содействовать повышению производительности труда;

6) обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг;

7) не разглашать коммерческую тайну нанимателя;

8) повышать свою квалификацию по предложению нанимателя и за его счет;

9) подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда;

10) исполнять иные обязанности, вытекающие из действующего законодательства, коллективного и трудового договоров».

92. Статью 128 исключить.

93. В статье 129 исключить слово «правильно».

94. Статьи 130 и 131 изложить в следующей редакции:

«Статья 130. **Правила внутреннего трудового распорядка. Уставы и положения о дисциплине**

Внутренний трудовой распорядок регулируется правилами, утверждаемыми нанимателем с участием профсоюзов.

Для отдельных категорий работников государственных предприятий, учреждений, организаций действуют уставы или положения о дисциплине, утверждаемые Советом Министров Республики Беларусь.

Статья 131. **Поощрения за успехи в работе**

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются поощрения.

Порядок применения поощрений определяется в коллективном договоре».

95. Статью 132 исключить.

96. В статье 134 слово «вышестоящие» заменить словом «компетентные».

97. В статье 135:

1) в части первой:

первый абзац изложить в следующей редакции:

«За нарушение трудовой дисциплины, в том числе норм по охране труда, наниматель может применять следующие дисциплинарные взыскания:»;

пункт 4 исключить;

2) в части второй слова «и уставами» заменить словами «уставами и положениями»;

3) в части третьей исключить слово «совершенного».

98. Статью 136 изложить в следующей редакции:

«Статья 136. **Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий**

До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или (и) пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности — позднее двух лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) или постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под расписку в пятидневный срок.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством.

Орган, рассматривающий трудовой спор, вправе учитывать степень вины работника, соответствие дисциплинарного взыскания тяжести проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника на производстве и его отношение к труду».

99. Дополнить Кодекс статьей 136^1 следующего содержания:

«Статья 136^1. **Органы (руководители), правомочные применять дисциплинарные взыскания**

Дисциплинарное взыскание применяется органом (руководителем), которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников, либо по его поручению иным органом (руководителем).

Дисциплинарные взыскания на работников, несущих дисциплинарную ответственность по уставам, положениям и другим специальным актам законодательства, могут налагаться также органами (руководителями), вышестоящими по отношению к органам (руководителям), указанным в части первой настоящей статьи.

Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены только по решению органа, которым они избраны, и лишь по основаниям, предусмотренным законодательством».

100. Статью 137 изложить в следующей редакции:

«Статья 137. **Снятие дисциплинарного взыскания**

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

Органом (руководителем), применившим взыскание, оно может быть снято до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива».

101. Статью 139 изложить в следующей редакции:

«Статья 139. **Обеспечение здоровых и безопасных условий труда**

Наниматель обязан создавать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять новейшие средства и технологии, обеспечивающие соблюдение санитарно-гигиенических норм и требований стандартов по охране труда».

102. Часть вторую статьи 141 изложить в следующей редакции:

«Ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного назначения не допускается без разрешения компетентных государственных органов. Их решения могут быть обжалованы в вышестоящий орган или в суд».

103. В названии и тексте статьи 142 исключить слово «серийное».

104. В статье 143:

1) второе предложение части первой изложить в следующей редакции:

«Такие правила утверждаются с участием профсоюзов в порядке, определяемом Советом Министров Республики Беларусь»;

2) часть вторую исключить;

3) в части третьей исключить слова «по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации» и считать ее частью второй.

105. В статье 145:

1) в части первой слова «совместно с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации» заменить словами «с участием профсоюзов», а слова «по согласованию с центральными комитетами профессиональных союзов» заменить словами «с участием республиканских органов профсоюзов»;

2) часть третью исключить.

106. В статье 147:

1) в части первой слова «профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации» заменить словом «профсоюзов»;

2) в части второй слова «заверенную копию акта» заменить словом «акт»;

3) часть третью изложить в следующей редакции:

«При отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае или при несогласии пострадавшего с изложенными в акте обстоятельствами несчастного случая пострадавший вправе обратиться в специально уполномоченный государственный орган (инспекцию) или в суд».

107. В части второй статьи 148 исключить слова «заключаемых между администрацией и профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации».

108. Статью 153 после слова «законодательством» дополнить словами «и коллективным договором».

109. Статью 154 дополнить частью третьей следующего содержания:

«Обязательные периодические медицинские осмотры проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка».

110. В части четвертой статьи 156 исключить слова «Союза ССР и Белорусской ССР».

111. В статье 157:

1) слова «медицинскими рекомендациями» заменить словами «медицинским заключением»;

2) дополнить статью частью третьей следующего содержания:

«Работающие инвалиды имеют право на льготы и преимущества, предусмотренные законодательством и коллективными договорами».

112. В статье 158 слова «предприятия, учреждения, организации, где работает заболевший рабочий или служащий» заменить словом «нанимателя».

113. В статье 159 исключить слова «Союза ССР и Белорусской ССР».

114. Название главы XI изложить в следующей редакции:

«Глава XI
ТРУД ЖЕНЩИН.
ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ СЕМЬЯМ, ИМЕЮЩИМ ДЕТЕЙ»

115. В статье 166 слова «на данном предприятии, в учреждении, организации» заменить словами «у данного нанимателя».

116. В статье 167 исключить слова «Республики Беларусь».

117. Дополнить Кодекс статьями 167^1 и 167^2 следующего содержания:

«Статья 167^1. **Гарантии по сохранению непрерывного трудового стажа женщинам, имеющим детей**

Женщинам сохраняется непрерывный трудовой стаж для исчисления пособий по временной нетрудоспособности в случае прекращения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

Статья 167^2. **Дополнительный свободный от работы день**

Матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, по ее заявлению ежемесячно предоставляется один свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств социального страхования.

Матери, воспитывающей двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по ее заявлению ежемесячно предоставляется один свободный от работы день с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре».

118. Часть четвертую статьи 169 изложить в следующей редакции:

«Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются нанимателем с учетом пожеланий матери».

119. Статью 170 изложить в следующей редакции:

«Статья 170. **Гарантии при заключении и прекращении трудового договора для беременных женщин и женщин, имеющих детей**

Запрещается отказывать женщинам в заключении трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям — с наличием ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида — до 16 лет).

При отказе в заключении трудового договора указанным категориям женщин наниматель обязан сообщить им мотивы в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, не допускается, кроме случаев ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя. С одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов — до 16 лет), расторжение трудового договора по инициативе нанимателя допускается в случае ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя,

а также по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 4, 7 и 8 статьи 33 и пунктами 1—3 статьи 254 настоящего Кодекса».

120. В статье 171 слова «Администрация предприятий, учреждений, организаций по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации» заменить словом «Наниматель».

121. Статью 172 изложить в следующей редакции:

«Статья 172. **Дополнительные льготы работницам у нанимателей, широко применяющих труд женщин**

Наниматели, широко применяющие труд женщин, по своей инициативе, а также в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором, организуют детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей и личной гигиены женщин, определяют в соответствии с медицинскими рекомендациями рабочие места и виды работ (в том числе на дому), на которые при необходимости могут переводиться беременные женщины, а также создают самостоятельно или на долевых началах специальные подразделения для использования их труда».

122. Дополнить Кодекс статьей 172^1 следующего содержания:

«Статья 172^1. **Льготы работникам, воспитывающим детей без матери**

Льготы, предоставляемые законодательством работающим женщинам-матерям, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным — более месяца — пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), а также на опекунов (попечителей) детей соответствующего возраста».

123. Статью 173 изложить в следующей редакции:

«Статья 173. **Возраст, с которого допускается заключение трудового договора**

Не допускается заключение трудового договора с лицами моложе 16 лет.

С письменного согласия одного из родителей (опекунов, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет».

124. В статье 174 исключить слова «Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде», а также слово «трудового».

125. В статье 175:

1) в части первой слова «а также на подземных работах» заменить словами «на подземных и горных работах»;

2) в части второй слова «тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда» заменить словом «работ».

126. Статью 176 дополнить частью второй следующего содержания:

«Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка».

127. Название статьи 177 дополнить словами «и к работам в выходные дни».

128. Статьи 179 и 180 изложить в следующей редакции:

«Статья 179. **Нормы выработки для работников моложе восемнадцати лет**

Для работников моложе восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренной законодательством для данной категории работников (статья 43).

Статья 180. **Нормы выработки для молодых работников**

Для работников, поступающих на предприятие по окончании общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, курсов, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры понижения норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре».

129. Статью 182 изложить в следующей редакции:

«Статья 182. **Броня приема лиц моложе восемнадцати лет на работу и профессиональное обучение на производстве**

Предприятиям и организациям местными Советами народных депутатов может устанавливаться броня приема на работу и профессиональное обучение на производстве для лиц моложе восемнадцати лет, включая окончивших общеобразовательные школы и профессионально-технические учебные заведения.

Отказ в приеме на работу и профессиональное обучение указанным лицам, направленным в счет брони, запрещается. Такой отказ может быть обжалован ими в суд».

130. Статью 183 исключить.

131. Статьи 184 и 185 изложить в следующей редакции:

«Статья 184. **Обеспечение работой выпускников учебных заведений**

Выпускники профессионально-технических учебных заведений и молодые специалисты, окончившие высшие и средние специальные учебные заведения, аспиранты, завершившие обучение в очной аспирантуре, и направленные по договорам (заявкам) к нанимателям, обеспечиваются работой в соответствии с заключенными договорами (заявками).

Статья 185. **Дополнительные гарантии работникам моложе восемнадцати лет при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя**

Расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 5 и 6 статьи 33 настоящего Кодекса, допускается помимо соблюдения общего порядка только с согласия, а по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 4, 7 и 8 статьи 33 и пунктами 1—3 статьи 254 настоящего Кодекса,— после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних».

132. Статью 186 исключить.

133. В статье 187:

1) после слова «организует» дополнить словами «за свой счет»;

2) исключить слова «за счет предприятия, учреждения, организации».

134. Статьи 189 и 190 изложить в следующей редакции:

«Статья 189. **Предоставление работы в соответствии с полученной профессией и квалификацией**

По окончании профессионального обучения на производстве работнику присваивается определенная квалификация (разряд, класс, категория или иная) по профессии и предоставляется работа в соответствии с договором на обучение.

Статья 190. **Создание необходимых условий для совмещения работы с обучением**

Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в соответствии с направлением (заявкой) нанимателя либо заключенными с ним договорами (на подготовку, коллективным или трудовым) в учебных заведениях без отрыва от производства, наниматель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением».

135. В статье 191 слова «повышении квалификационных разрядов» заменить словами «установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и иной) по профессии».

136. Статью 192 после слов «общеобразовательных и» дополнить словами «по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ним договорами (на подготовку, коллективным или трудовым) в».

137. В статье 193:

1) часть первую перед словами «на один» и «на два» дополнить словами «не менее чем»;

2) в части второй слово «более» заменить словом «менее»;

3) в части третьей слово «пятьдесят» заменить словами «не менее пятидесяти», а слово «менее» заменить словом «ниже»;

4) часть четвертую дополнить словами «и другие льготы»;

5) в части пятой исключить слова «в пределах общего количества свободных от работы дней, установленных частью второй настоящей статьи».

138. В статье 194:

1) в части первой после слова «сохранением» дополнить словом «средней», а слова «из расчета тарифной ставки или оклада» исключить;

2) в частях первой и второй перед числами «8», «15», «20» дополнить словами «не менее».

139. Часть первую статьи 195 после слов «заочных школах и» дополнить словами «по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ним договорами (на подготовку, коллективным или трудовым) в».

140. Статью 196 после слов «заочных школах и» дополнить словами «по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ним договорами (на подготовку, коллективным или трудовым)».

141. В статье 197:

1) дополнить после слов «от производства» словами «по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ним договорами (на подготовку, коллективным или трудовым)»;

2) исключить слова «пятидесяти процентов», а также слова «но не ниже установленного минимального размера заработной платы».

142. В статье 198 слово «на» заменить словами «продолжительностью не менее» и дополнить перед числом «10» словами «не менее».

143. Статью 198[1] перед словами «один свободный» и перед числом «15» дополнить словами «не менее чем».

144. Статью 199 изложить в следующей редакции:

«Статья 199. **Льготы для работников, обучающихся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях**

Работникам, успешно обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ним договорами (на подготовку, коллективным или трудовым), предоставляются в качестве минимальных льготы, предусмотренные статьями 200—204 настоящего Кодекса и другим законодательством».

145. В части второй статьи 200 слова «еще один — два свободных от работы дня в неделю» заменить словами «еженедельные свободные от работы дни».

146. Часть пятую статьи 201 изложить в следующей редакции:

«За время отпусков, предоставляемых в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, за работниками сохраняется средняя заработная плата».

147. Статьи 205—212 изложить в следующей редакции:

«Статья 205. **Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры**

Индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде рассматриваются:

1) комиссиями по трудовым спорам;

2) судами.

Индивидуальные трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются в особом порядке (статья 224).

Статья 206. **Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров**

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам и вышестоящими органами регулируется настоящим Кодексом, а в судах определяется, кроме того, Гражданским процессуальным кодексом Республики Беларусь.

Установленный настоящим Кодексом порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров не распространяется на споры о досрочном освобождении от выборной платной должности работников общественных организаций и других объединений граждан по решению избравших их органов.

Статья 207. **Комиссия по трудовым спорам**

Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год.

По письменному соглашению между профсоюзом и нанимателем либо в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, комиссии по трудовым спорам могут создаваться в подразделениях предприятий, учреждений, организаций.

Полномочия представителей сторон подтверждаются доверенностями, выданными в установленном порядке.

Обязанности председателя и секретаря на каждом заседании комиссии по трудовым спорам выполняются поочередно представителями сторон. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

Порядок ведения делопроизводства комиссией по трудовым спорам устанавливается по соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется нанимателем.

Статья 208. **Компетенция комиссии по трудовым спорам**

Комиссия по трудовым спорам (если она создана) является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда настоящим Кодексом и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения.

Комиссия по трудовым спорам рассматривает споры работников — членов соответствующего профсоюза, связанные с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных нормативных актов, трудовых договоров, в том числе об (о):

1) установленных расценках и нормах труда, а также условиях для их выполнения;

2) переводе на другую работу и перемещении;

3) оплате труда, в том числе при невыполнении норм труда, простое и браке, совмещении профессий (должностей) и заместительстве, за работу в сверхурочное и ночное время;

4) праве на получение и размере причитающихся работнику премий и вознаграждений, предусмотренных действующей у нанимателя системой оплаты труда;

5) выплате компенсаций и предоставлении гарантий;

6) возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;

7) предоставлении отпусков;

8) выдаче спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания.

Работник — не член профсоюза имеет право по его выбору обратиться в комиссию по трудовым спорам либо в суд.

Компетенция комиссий по трудовым спорам, созданных в подразделениях предприятий, учреждений, организаций, определяется по письменному соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре.

Статья 209. **Порядок приема заявлений, поступающих в комиссию по трудовым спорам, и срок рассмотрения трудовых споров**

Заявления работников, поступившие в комиссию по трудовым спорам, подлежат обязательной регистрации.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению.

При неявке работника на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов и других общественных организаций. По требованию комиссии наниматель обязан представлять необходимые расчеты и документы.

На заседании комиссии ведется протокол, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок.

Статья 210. **Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам**

Комиссия по трудовым спорам принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза.

Решение комиссии имеет обязательную силу и утверждению нанимателем либо профсоюзом не подлежит.

В решении указываются: наниматель; фамилия, имя, отчество обратившегося в комиссию работника; даты обращения в комиссию и рассмотрения спора; существо спора; фамилии членов комиссии, присутствовавших на заседании; мотивированное решение комиссии.

Копии решения комиссии в трехдневный срок вручаются работнику и нанимателю.

Статья 211. **Обжалование решения комиссии по трудовым спорам**

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или нанимателем, за исключением случаев, предусмотренных статьей 224 настоящего Кодекса, в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии либо со дня, когда копия решения должна быть выдана.

Пропуск указанного срока не является основанием к отказу в приеме заявления.

Статья 212. **Гарантии для членов комиссии по трудовым спорам**

В отношении работников — членов комиссии по трудовым спорам в период осуществления их полномочий не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением вызванного виновными действиями, предусмотренными пунктами 3, 4, 7 и 8 статьи 33, пунктами 1—3 статьи 254 настоящего Кодекса и иными законодательными актами, а также случаев ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя), понижение оклада или тарифной ставки».

148. Статью 213 исключить.

149. Статьи 214 и 215 изложить в следующей редакции:

«Статья 214. **Рассмотрение трудовых споров в суде**

В суде рассматриваются трудовые споры по заявлению:

1) работника или нанимателя, если они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;

2) работника, если комиссия по трудовым спорам не рассмотрела его заявление в установленный десятидневный срок;

3) прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит законодательству.

Непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

1) работников, работающих у нанимателей, где комиссии по трудовым спорам не созданы;

2) работников — не членов профсоюза, если они не обратились в комиссию по трудовым спорам;

3) работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения;

4) нанимателей о возмещении работниками причиненного им материального ущерба;

5) работников по вопросу применения трудового законодательства, который в соответствии с действующим законодательством был решен нанимателем и профсоюзом в пределах предоставленных им прав;

6) работников об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием.

Непосредственно в суде рассматриваются также споры об отказе в заключении трудового договора с:

1) лицами, приглашенными на работу в порядке перевода от другого нанимателя;

2) молодыми специалистами, окончившими высшее или среднее специальное учебное заведение, аспирантами (докторантами), завершившими обучение в очной аспирантуре (докторантуре), лицами, окончившими профессионально-техническое учебное заведение, и направленными в установленном порядке на работу к определенному нанимателю;

3) другими лицами, с которыми наниматель в соответствии с законодательством обязан заключить трудовой договор.

Статья 215. **О сроках обращения за разрешением трудовых споров**

Работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательными актами случаях в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении — в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

Для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, устанавливается срок в один год со дня обнаружения ущерба.

В вышестоящий орган, правомочный принять решение по спору, заявление подается работником в трехмесячный срок, а по вопросу увольнения — в месячный срок со дня вручения ему копии постановления, приказа (распоряжения) о применении взыскания, увольнения или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекра-

щения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

Указанные в частях первой и второй настоящей статьи сроки применяются при обращении в суд вышестоящего органа либо прокурора.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных в настоящей статье, они могут быть восстановлены соответственно комиссией по трудовым спорам, судом или вышестоящим органом.

Жалобы, поданные по истечении трех лет с момента вступления в законную силу решения суда или решения вышестоящего органа об отказе в восстановлении на работе, рассмотрению не подлежат».

150. Статью 216 исключить.

151. Статьи 217—219 изложить в следующей редакции:

«Статья 217. **Восстановление на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда**

В случаях прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы (статьи 25 и 38) орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, прежние существенные условия труда.

Статья 218. **Оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы**

В случаях восстановления работника на прежней работе, а также изменения формулировки причины увольнения, которая препятствовала поступлению работника на новую работу, ему выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула, но не более чем за два года.

При незаконном переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы работнику выплачивается по решению органа, рассматривавшего трудовой спор, средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за два года.

Наниматель может произвести выплаты, предусмотренные настоящей статьей, при отсутствии решения органа по рассмотрению трудовых споров.

Статья 219. **Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы**

Суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы, обязанность возместить ущерб, причиненный в связи с оплатой за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы. Такая обязанность возлагается, если

увольнение, перевод, перемещение, изменение существенных условий труда или отстранение от работы произведены с явным нарушением закона, а также при задержке исполнения решения суда или вышестоящего органа о восстановлении работника на работе, прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда».

152. В статье 220 первое предложение части первой изложить в следующей редакции:

«Решение, принятое органом по рассмотрению трудовых споров по вопросам, указанным в статье 217 настоящего Кодекса, подлежит немедленному исполнению».

153. Статьи 221 и 222 изложить в следующей редакции:

«Статья 221. **Срок исполнения решения комиссии по трудовым спорам**

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению нанимателем не позднее чем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на их обжалование.

Статья 222. **Принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам**

В случае неисполнения нанимателем решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (статья 221) она выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение не выдается, если работник или наниматель обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в суд (статья 215).

В удостоверении указываются: наименование комиссии, вынесшей решение по трудовому спору; даты его принятия и выдачи удостоверения; фамилия, имя, отчество работника; решение по существу спора. Удостоверение заверяется подписью председателя и секретаря комиссии.

На основании выданного и предъявленного не позднее трехмесячного срока в суд удостоверения судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

При пропуске работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок».

154. В статье 223 исключить слова «или постановлению профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации», а также слова «или постановление».

155. Статью 224 изложить в следующей редакции:

«Статья 224. **Рассмотрение трудовых споров некоторых категорий работников**

Трудовые споры работников, избираемых, назначаемых, утверждаемых на должности Верховным Советом Республики Беларусь, назна-

чаемых на должности постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, избираемых на должности местными Советами народных депутатов, по вопросам освобождения от должности, изменения даты и формулировки причин освобождения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, наложения дисциплинарных взысканий рассматриваются в порядке, установленном законодательными актами.

Трудовые споры судей, прокуроров, их заместителей и помощников, следователей прокуратуры по вопросам прекращения трудового договора, изменения даты и формулировки причин увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий рассматриваются вышестоящими органами».

156. Дополнить Кодекс статьей 224[1] следующего содержания:

«Статья 224[1]. **Порядок рассмотрения трудовых споров вышестоящим органом**

*Вышестоящий орган обязан рассмотреть трудовой спор в присут*ствии работника в месячный срок со дня поступления его заявления. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению или при его неявке без уважительных причин по повторному вызову.

Орган, рассматривающий спор, вправе пригласить представителя органа государственной власти или управления, принявшего оспариваемое решение, а также представителя профсоюза и других общественных организаций.

Решение вышестоящего органа по трудовому спору должно быть основано на законодательстве и мотивировано.

В случае увольнения работника или применения к нему дисциплинарного взыскания без законного основания вышестоящий орган принимает решение об отмене постановления, приказа (распоряжения).

Копии решения вышестоящего органа в трехдневный срок после рассмотрения спора по существу направляются или вручаются работнику, а также органу, действия которого были обжалованы.

При рассмотрении трудового спора о дисциплинарном взыскании вышестоящий орган не вправе применить к работнику более строгую меру дисциплинарного взыскания, но может заменить примененную меру на более мягкую с учетом конкретных обстоятельств, при которых совершен дисциплинарный проступок, предшествующей работы и поведения работника.

При задержке исполнения соответствующего решения вышестоящего органа решение о выплате среднего заработка или разницы в заработке за время задержки принимает этот орган».

157. Статью 225 изложить в следующей редакции:

«Статья 225. **Восстановление на работе и оплата за вынужденный прогул по решению вышестоящего органа**

В случае восстановления работника на прежней работе по решению вышестоящего органа производится выплата среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы. При этом соответственно применяются статьи 218—220 настоящего Кодекса».

158. В статье 225[1] слова «один год» заменить словами «три года», а слова «а по вопросу о денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении — не более чем за два рабочих года» исключить.

159. Статьи 226 и 227 изложить в следующей редакции:

«Статья 226. **Порядок рассмотрения споров об установлении или изменении условий труда**

Трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда разрешаются нанимателем и соответствующим профсоюзом в пределах предоставленных им прав.

Статья 227. **Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)**

Коллективные трудовые споры (конфликты) разрешаются в порядке, установленном законодательством».

160. Статью 228 изложить в следующей редакции:

«Статья 228. **Право работников на объединение в профессиональные союзы**

В соответствии с Конституцией Республики Беларусь работники имеют право на объединение в профессиональные союзы.

Порядок создания профсоюзов и их права определяются законодательством».

161. Статью 229 исключить.

162. Статью 230 изложить в следующей редакции:

«Статья 230. **Право работников на участие в управлении предприятием, учреждением, организацией**

Участие работников в управлении предприятием, учреждением, организацией осуществляется на основе социального партнерства с нанимателем через общие собрания (конференции) трудового коллектива, профсоюзы и другие органы, создаваемые в соответствии с законодательством, уставом предприятия и решениями трудового коллектива.

Наниматель обязан создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении предприятием, учреждением, организацией».

163. Статьи 231—237 исключить.

164. Статью 238 изложить в следующей редакции:

«Статья 238. **Гарантии для лиц, избранных в профсоюзные органы**

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением вызванного виновными действиями работника, предусмотренными пунктами 3, 4, 7 и 8 статьи 33, пунктами 1—3 статьи 254 настоящего Кодекса и иными законодательными актами) с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только после предварительного, не менее чем за два месяца, письменного уведомления профсоюзного органа, членами которого они избраны.

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением вызванного виновными действиями работника, предусмотренными пунктами 3, 4, 7 и 8 статьи 33, пунктами 1—3 статьи 254 настоящего Кодекса и иными законодательными актами) с руководителями профсоюзных органов, действующих на государственных предприятиях, в учреждениях, организациях, не освобожденными от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с предварительного согласия руководящего органа профсоюзной организации, действующей на данном предприятии, в учреждении, организации.

Лицам, освобожденным от работы (должности) в связи с избранием на выборные должности в профсоюзных органах, действующих на государственных предприятиях, в учреждениях, организациях, после окончания их полномочий по выборной должности предоставляется прежняя работа (должность) на том же предприятии, в учреждении, организации.

При сокращении численности или штата работников лицам, избранным в состав профсоюзных органов, предоставляется при прочих равных условиях преимущественное право на оставление на работе.

В коллективных договорах, соглашениях для лиц, избранных в профсоюзные органы, могут предусматриваться дополнительные гарантии».

165. Название главы XV-А изложить в следующей редакции:

«Глава XV-А
ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ ПРЕДПРИЯТИЯ»

166. Статью 238[1] исключить.

167. Статьи 238[2]—238[5] изложить в следующей редакции:

«Статья 238[2]. **Трудовой коллектив предприятия и его органы**

Трудовой коллектив предприятия составляют все работники, участвующие в его деятельности на основе трудового договора, за исключением руководителя предприятия и его заместителей.

Высшим органом трудового коллектива предприятия является общее собрание (конференция) работников. По его решению могут создаваться иные органы трудового коллектива и определяться их компетенция.

Статья 238[3]. **Полномочия трудового коллектива предприятия**

Трудовой коллектив предприятия имеет право:

1) решать в соответствии с законодательством вопросы, связанные с приватизацией предприятия;

2) создавать орган, представляющий интересы работников при заключении, исполнении и прекращении коллективного договора в случае отсутствия на предприятии профсоюза;

3) избирать (отзывать) представителей в совет (правление) предприятия, заслушивать отчеты об их деятельности;

4) участвовать в разработке и принятии решений по социально-экономическим вопросам деятельности предприятия;

5) принимать в установленном законодательством порядке решение о проведении забастовки;

6) определять размер и порядок распределения части чистой прибыли, передаваемой в собственность работников в установленном законодательством порядке, при отсутствии совета (правления) предприятия;

7) решать или принимать участие в решении других вопросов, переданных в компетенцию трудового коллектива законодательством или уставом предприятия.

Трудовой коллектив имеет право получать, а наниматель обязан предоставлять ему информацию о:

1) производственном и социальном развитии предприятия;

2) предполагаемых изменениях в штатном расписании, сокращении количества рабочих мест и иных обстоятельствах, которые могут вызвать высвобождение работников;

3) сокращении продолжительности рабочего времени;

4) повышении квалификации, подготовке и переподготовке работников;

5) введении новой и изменении действующей системы организации труда;

6) заключении и прекращении трудовых договоров;

7) состоянии трудовой дисциплины;

8) непредвиденных убытках предприятия;

9) производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и принимаемых мерах по обеспечению здоровых и безопасных условий труда;

10) других вопросах, затрагивающих коллективные интересы работников, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашениях.

Статья 238[4]. **Совет (правление) предприятия**

На предприятиях создаются в соответствии с законодательством советы (правления) предприятий, в состав которых должны входить в качестве полноправных членов представители, избранные от трудового коллектива. Их число определяется уставом предприятия, а для государственных предприятий — должно быть равным числу представителей,

назначаемых органом, уполномоченным государством.

Конкретная численность и компетенция совета (правления), а также правила принятия им решений определяются в соответствии с законодательством и уставом предприятия.

Статья 238^5. **Гарантии работникам, избранным в органы, представляющие трудовой коллектив предприятия**

В отношении работников, избранных в состав совета (правления) предприятия от трудового коллектива, а также в органы, созданные трудовым коллективом в соответствии с законодательством и коллективным договором, в период осуществления их полномочий не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением вызванного виновными действиями, предусмотренными пунктами 3, 4, 7 и 8 статьи 33, пунктами 1—3 статьи 254 настоящего Кодекса и иными законодательными актами), понижение оклада или тарифной ставки без согласия избравшего их общего собрания (конференции)».

168. Статьи 238^6—238^8 исключить.

169. Статью 239 изложить в следующей редакции:

«Статья 239. **Государственное социальное страхование работников**

Государственное социальное страхование работников осуществляется в соответствии с законодательством».

170. Статьи 240—243^1 исключить.

171. Статью 244 изложить в следующей редакции:

«Статья 244. **Пенсионное обеспечение**

Пенсионное обеспечение работников и членов их семей осуществляется в соответствии с законодательством».

172. Дополнить Кодекс статьей 244^1 следующего содержания:

«Статья 244^1. **Занятость населения**

Отношения, связанные с занятостью населения, регулируются законодательством. Государство содействует безработным в начале или возобновлении трудовой деятельности и предоставляет им в соответствии с законодательством, помимо прочих, следующие гарантии и компенсации:

1) предоставление особых гарантий лицам, высвобожденным с предприятий, из учреждений, организаций; пострадавшим от катастрофы на Чернобыльской АЭС; уволенным с военной службы без права на пенсию;

2) выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки;

3) выплату пособия по безработице;

4) оказание материальной помощи;

5) возмещение расходов и получение иных компенсаций в связи с

переездом на новую работу в другую местность по направлению государственной службы занятости».

173. Статью 245 изложить в следующей редакции:

«Статья 245. **Органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде**

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют:

1) специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции;

2) Советы народных депутатов, их исполнительные и распорядительные органы в случаях и порядке, предусмотренных законодательством;

3) министерства, государственные комитеты и ведомства в отношении подчиненных им предприятий, учреждений, организаций в порядке, установленном законодательством;

4) Генеральный прокурор Республики Беларусь и подчиненные ему прокуроры в соответствии с законодательством».

174. Статьи 246—248 исключить.

175. Статьи 249 и 250 изложить в следующей редакции:

«Статья 249. **Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде**

Профсоюзы имеют право осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде в порядке, определяемом Советом Министров Республики Беларусь, а также на предварительное уведомление и участие в мероприятиях по контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде, проводимых государственными органами.

Наниматель, государственный орган обязаны рассмотреть представление профсоюза об устранении нарушений законодательства о труде и в течение месяца уведомить профсоюз о результатах рассмотрения.

Статья 250. **Ответственность за нарушение законодательства о труде**

За нарушение законодательства о труде наниматели несут установленную законодательством и коллективными договорами ответственность.

Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям по охране труда, несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в порядке, установленном законодательством».

176. Название главы XVIII изложить в следующей редакции:

«Глава XVIII
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ»

177. В статье 251 исключить слова «Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством Белорусской ССР».

178. Статьи 252—257 изложить в следующей редакции:

«Статья 252. **Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в отдельных отраслях**

Законодательством могут устанавливаться особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха на предприятиях и в организациях связи, транспорта, сельского хозяйства, а также для выполняющих работы вахтовым методом — в пределах норм, установленных настоящим Кодексом.

Статья 253. **Отдельные изъятия из законодательства о труде**

Отдельные изъятия из настоящего Кодекса, касающиеся рабочего времени и времени отдыха, гарантийных и компенсационных выплат, изменения и прекращения трудового договора, в отношении некоторых категорий работников (временных, сезонных, занятых в лесной промышленности или лесном хозяйстве, надомников и других) могут устанавливаться только законодательными актами.

Статья 254. **Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях**

Помимо оснований, предусмотренных в других статьях настоящего Кодекса, трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен в случаях:

1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем предприятия, учреждения, организации (обособленного подразделения) и его заместителями;

2) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны нанимателя;

3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

4) направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий.

Законодательством могут устанавливаться другие дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях.

Статья 255. **Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений на совместных и иностранных предприятиях**

Трудовые и связанные с ними отношения на совместных и иностранных предприятиях регулируются законодательством о труде Республики Беларусь. Иное (за исключением норм, ухудшающих положение работников по сравнению с предусмотренным в статьях 139—156, 158—160, 173, 175—176 настоящего Кодекса, а также предусмотренных в законодательстве Республики Беларусь о платежах и взносах по социальному страхованию, пенсионному обеспечению и содействию занятости) может устанавливаться в учредительных документах, локальных актах этих предприятий и трудовых договорах.

Трудовые и связанные с ними отношения с иностранными работниками могут регулироваться в соответствии с учредительными документами, локальными актами этих предприятий, а также трудовыми договорами.

Статья 256. **Контракты с отдельными категориями работников**

Контракт — это трудовой договор (статья 15), заключенный в письменной форме на определенный срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде. Контракт может заключаться с работником в случаях, предусмотренных настоящей статьей, иными законодательными актами, постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, при условии обязательного установления в соответствующем нормативном акте конкретной минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника.

В порядке и на условиях, определяемых законодательством, с соблюдением требований, указанных в части первой настоящей статьи, контракты могут заключаться:

1) с руководителями предприятий на срок не менее двух лет;

2) для рабо ы на территориях, загрязненных радиоактивными веществами;

3) с работниками, состоящими в штате предприятий, учреждений, организаций, зарегистрированных и расположенных на территории Республики Беларусь, для выполнения работ за границей;

4) в других случаях, предусмотренных законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь.

Статья 257. **Другие особенности регулирования труда некоторых категорий работников**

Другие особенности регулирования труда некоторых категорий работников (занятых в личном хозяйстве граждан, спортсменов — членов клубных команд, артистов и других) по отдельным вопросам, кроме указанных в статьях 251—256 настоящего Кодекса, могут устанавливаться законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь».

179. Статью 258 исключить.

180. В статьях 21, 23, 24, 27, 29, 34, 39, 43, 44, 47—49, 57, 58, 61, 67, 68, 71, 72, 74, 87, 95, 97, 98, 108, 111—113, 118^1, 120, 121, 121^2, 122—126, 129, 133—135, 144, 145, 149—151, 153—156, 158, 159, 177, 178, 181, 187, 191—198^1, 203, 220, 223, 251, а также в названии глав XIII и XV слова «рабочий и служащий», «рабочий или служащий», «рабочий, служащий», «рабочие и служащие», «рабочие или служащие» заменить словами «работник», «работники» в соответствующем падеже.

181. В статьях 18, 24, 27, 32, 38, 39, 49, 71, 98—100, 118^1, 121—122, 124, 129, 138, 143, 144—146, 147, 149, 152, 153, 155—157, 159, 164, 181, 187, 193, 195, 200, 202—204, 220 слова «администрация», «администрация предприятия, учреждения, организации», «предприятие, учреждение, организация», «предприятия, учреждения, организации», «руководители предприятий, учреждений, организаций», «предприятие» заменить словами «наниматель», «наниматели» в соответствующем падеже и с соответствующими предлогами.

Председатель Верховного Совета Республики Беларусь С. ШУШКЕВИЧ.

15 декабря 1992 года, гор. Минск.
№ 2038а—XII.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ВЕРХОВНОГО СОВЕТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

37 О введении в действие Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Республики Беларусь»

Верховный Совет Республики Беларусь **постановляет:**

1. Ввести в действие Закон Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Республики Беларусь» по истечении месяца со дня опубликования.

2. Установить, что:

1) до приведения законодательства Республики Беларусь в соответствие с настоящим Законом акты законодательства применяются в той части, в которой они не противоречат этому Закону;

2) лица, поступившие на учебу без отрыва от производства в высшие, средние специальные и профессионально-технические учебные заведения до введения в действие настоящего Закона, пользуются ранее установленными гарантиями и льготами до окончания соответствующих учебных заведений;

3) решения и постановления по трудовым спорам, принятые, но не исполненные до введения в действие настоящего Закона, подлежат исполнению в соответствии с ранее действовавшим законодательством;

4) до создания государственного органа, специально уполномоченного осуществлять надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда, сохраняются права технической и правовой инспекций профсоюзов в соответствии с положениями об этих инспекциях.

3. Совету Министров Республики Беларусь:

1) подготовить проект Трудового кодекса Республики Беларусь и представить его в Верховный Совет Республики Беларусь в первом квартале 1994 года;

2) подготовить проекты законов Республики Беларусь об ответственности нанимателей за нарушение законодательства о труде и о государственном социальном страховании и представить их в Верховный Совет Республики Беларусь в первом квартале 1993 года;

3) в трехмесячный срок:

представить в Верховный Совет Республики Беларусь предложения о приведении законодательных актов Республики Беларусь в соответствие с настоящим Законом;

привести постановления и распоряжения Совета Министров Республики Беларусь в соответствие с настоящим Законом;

создать государственный орган, специально уполномоченный осуществлять контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и налагать санкции на нанимателей за его нарушения;

4) предусматривать в проектах Государственного бюджета Республики Беларусь выделение средств на финансирование мероприятий, связанных со сдачей крови донорами.

4. Опубликовать Кодекс законов о труде Республики Беларусь в новой редакции с учетом изменений и дополнений.

Председатель Верховного Совета Республики Беларусь С. ШУШКЕВИЧ.

15 декабря 1992 года, гор. Минск.
№ 2039—XII.

Издание Верховного Совета Республики Беларусь
на белорусском и русском языках

Редакционно-издательский отдел Секретариата Верховного Совета Республики Беларусь

Ответственный за выпуск А. САКУН
220016, Минск, ул. К. Маркса, 38. Телефон 29-30-61.

Сдано в набор 15.02.93. Подписано в печать 25.03.93. Формат $60 \times 90^1/_{16}$. Бумага офсетная. Офсетная печать. Усл. печ. л. 6,0. Тираж 9900. Заказ 73. Цена 9 р. 17 к.

Минский ордена Трудового Красного Знамени полиграфкомбинат МППО им. Я. Коласа. 220005, Минск, ул. Красная, 23.

9 р. 17 к. Індэкс 75008

На беларускай і рускай мовах